

## GUIDE JURIDIQUE

# Application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique* a été modifié suite à la signature de l'accord du 22 octobre 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux, afin de renforcer les moyens des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des services de médecine de prévention.

Le présent guide juridique précise les modalités d'application de l'ensemble des dispositions du décret du 28 mai 1982, comme annoncé par la circulaire RDFS1500763C relative à sa diffusion.

## Table des matières

<b>Partie I. Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité</b> .....	<b>p.4</b>
I.1. Le champ d'application (article 1) .....	p.4
I.2. La responsabilité des chefs de service (article 2-1) .....	p.4
I.3. L'application des règles de prévention des cinq premiers livres de la quatrième partie du Code du travail (article 3).....	p.4
I.3.1. Les règles de prévention des risques professionnels.....	p.4
I.3.2. L'exigence de traçabilité des risques professionnels .....	p.5
I. 4. Les assistants et les conseillers de prévention (articles 4 et 4-1).....	p.6
I.4.1. Le niveau de proximité : les assistants de prévention .....	p.7
I.4.2. Le niveau de coordination : les conseillers de prévention .....	p.7
I.4.3. Les missions des assistants et des conseillers de prévention .....	p.7
I. 5. Les différents registres à mettre en place par le chef de service.....	p.9
I.5.1. Le registre santé et sécurité au travail (article 3-1).....	p.9
I.5.2. Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (article 5-8) .....	p.9
<b>Partie II. Le contrôle de l'application des règles relatives à la santé et la sécurité au travail</b> .....	<b>p.10</b>
II. 1. Les inspecteurs santé et sécurité au travail .....	p.10
II.1.1. Nomination et positionnement (article 5).....	p.10
II.1. 2. Missions.....	p.11
II.1.3. Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces missions (article 5-2).....	p.12
II.1.4. Le rôle des ISST et les CHSCT (articles 5-5 à 5-8, 38, 40, 52, 53, 56, 60, 69 et 72) .....	p.12
II.1.5. La formation des ISST .....	p.12
II. 2. L'intervention de membres de corps de contrôle externes aux administrations et établissements publics concernés .....	p.13
II. 2. 1. Les différentes catégories d'intervenants .....	p.13
II. 2. 2. Les hypothèses d'intervention.....	p.13
<b>Partie III. Le droit d'alerte et droit de retrait (articles 5-6 à 5-9)</b> .....	<b>p.16</b>
III.1. La procédure d'alerte .....	p.16
III.2. L'exercice du droit de retrait.....	p.16
III.2.1. Conditions d'exercice du droit de retrait .....	p.16
III.2.3. Modalités d'exercice du droit de retrait.....	p.18
III.2.3. Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9) ..	p.18
III.3. Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5.6 dernier alinéa) .....	p.18
<b>Partie IV. La formation</b> .....	<b>p.20</b>
IV.1. La formation des agents (article 6) .....	p.20
IV.1.1. Bénéficiaires de la formation .....	p.20
IV.1.2. L'objet de la formation .....	p.20
IV.1.3. Le contenu de la formation .....	p.21
IV.1.4. Le rôle du CHSCT dans les actions de formation .....	p.21
IV.1.5. La mise en œuvre de la formation .....	p.22
IV.2. La formation au secourisme (article 14).....	p.22
IV.3. La formation des représentants du personnel au CHSCT (articles 8 et 8-1) .....	p.22
<b>Partie V. Services de médecine de prévention</b> .....	<b>p.24</b>
V.1. Organisation de la médecine de prévention .....	p.24
V.1.1. Les modalités d'organisation des services de médecine de prévention .....	p.24
V.1.2. Composition du service de médecine de prévention.....	p.25
V.2. Les missions des services de médecine de prévention .....	p.37
V.2.1. Les actions sur le milieu professionnel et missions générales de prévention ...	p.37
V.2.2. La surveillance individuelle de l'état de santé des agents.....	p.41
V.2.3. Autres missions .....	p.43

<b>Partie VI. Organismes de concertation compétents en matière de santé et de sécurité au travail.....</b>	<b>p.45</b>
VI.1. La Commission centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (articles 3, 5 et 68).....	p.45
VI.2. Les comités techniques (article 48) .....	p.45
<b>Partie VII. Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : organisation et composition.....</b>	<b>p.47</b>
VII.1. Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	p.47
VII.1.1. Les différents niveaux de création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (articles 31 à 38).....	p.47
VII.1.2. Les actes de création des CHSCT.....	p.49
VII.2. Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	p.50
VII.2.1. Règles de composition des CHSCT (articles 37 et 72) .....	p.50
VII.2.2. Durée du mandat (articles 41 et 78) .....	p.51
VII.2.3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT (articles 43, 44, 46 et 71) .....	p.51
VII.3. Conditions pour être désigné et remplacement en cours de mandat (articles 43 à 45) .....	p.53
<b>Partie VIII. Attributions et fonctionnement des CHSCT.....</b>	<b>p.54</b>
VIII.1 Compétences du CHSCT .....	p.54
VIII.1.1. Compétence en raison des matières (articles 47, 51 à 63) .....	p.54
VIII.1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 47 et 58) .....	p.55
VIII.1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers.....	p.55
VIII.2. Missions des CHSCT (articles 51 à 60) .....	p.55
VIII.2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 51).....	p.56
VIII.2.2. Visite des locaux et droit d'accès (article 52) .....	p.56
VIII.2.3. Les enquêtes (article 53) .....	p.56
VIII.2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 55) .....	p.57
VIII.2.5. Rapport et programme annuels (article 61 et 62).....	p.58
VIII.3. Fonctionnement du CHSCT (articles 64 à 78) .....	p.58
VIII.3.1. Règlement intérieur .....	p.59
VIII.3.2. Présidence (article 64).....	p.59
VIII.3.3. Secrétariat du CHSCT (articles 66 et 70).....	p.59
VIII.3.4. Réunions du CHSCT .....	p.60
VIII.3.5 Moyens des membres des CHSCT .....	p.61
VIII.3.6. Publicité des travaux du CHSCT .....	p.62
VIII.3.7. Suivi des travaux du CHSCT .....	p.63

## **Partie I. Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité**

### **I. 1. Le champ d'application (article 1)**

Les dispositions du décret s'appliquent à l'ensemble des administrations de l'État (services centraux et services déconcentrés et aux autres types de services administratifs rattachés à un périmètre ministériel, tels, par exemple, les services à compétence nationale) ainsi qu'aux établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

Sont toutefois exclus de ce périmètre :

- le secteur de la défense nationale qui continue de relever de dispositions spécifiques au titre du décret n°2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense,

- la gendarmerie nationale qui relève du décret n° 2010-974 en date du 26 août 2010 fixe les dispositions applicables à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale du personnel militaire servant au sein de la gendarmerie nationale.

La définition du champ opérée par le décret du 28 mai modifié, découle *a contrario* de celle résultant de l'article L. 4111-1 du code du travail lequel concerne les salariés de droit privé et les entreprises et certains établissements publics relevant du droit commun du travail.

### **I.2. La responsabilité des chefs de service (article 2-1)**

Le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que **les chefs de service**, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire **les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité**<sup>1</sup> ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Cette obligation qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties et dans la limite de leurs attributions.

Une circulaire du 18 mai 2010 de la DGAFP rappelle les obligations des employeurs et les enjeux de la jurisprudence en termes de responsabilité y compris personnelle (annexe 17). A ce titre, **une circulaire interne à chaque département ministériel, administration ou établissement public devrait préciser les personnes exerçant la fonction de chef de service.**

### **I.3. L'application des règles de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles des cinq premiers livres de la Quatrième partie du Code du travail (article 3)**

#### ***I.3.1. Les règles de prévention des risques professionnels***

Sous réserve des dispositions du décret, les dispositions des livres I à V de la Quatrième partie du code du travail et leurs textes d'application sont en revanche transposables en l'état et donc directement applicables aux administrations de l'État et établissements publics concernés. De même, pour les services de l'article 1 du décret exerçant de telles activités, l'article L. 717-9 du code rural, figurant antérieurement dans les parties du code du travail applicables à la fonction publique de l'Etat, est également applicable.

Les livres I à V du code du travail couvrent ainsi un domaine extrêmement vaste qui porte notamment sur:

- **les dispositions générales** : les obligations des employeurs et des travailleurs et les principes généraux de prévention,

---

<sup>1</sup> CE Section 7 février 1936 - JAMART - GAJA p : 305.

- **les dispositions applicables aux lieux de travail** : aération des locaux, éclairage, insonorisation et ambiance thermique, voies de circulations, installations électriques, risques d'incendie ;
- **les équipements de travail et moyens de protection** ;
- la prévention de **certaines expositions particulières** (agents chimiques dangereux, agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques...) ;
- la prévention des risques liés à **certaines activités particulières** (notamment risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures).

### **1.3.2. L'exigence de traçabilité des risques professionnels**

L'article L.4161-1 du code du travail prévoit que « *pour chaque travailleur exposé au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. [...] Cette fiche individuelle est renseignée par l'employeur [...]. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L.4121-3* ».

L'identification des expositions subies **à titre individuel ou collectif** par un agent, selon leur nature, intensité, durée, localisation est en effet une condition nécessaire à l'ouverture de ses droits en matière de suivi médical professionnel et post professionnel, et pour ouvrir droit aux différentes modalités de réparation.

#### **1.3.2.1 Un certain nombre de documents assurent la traçabilité collective :**

- les notices de poste de travail (article R. 4412-39 du code du travail) établies par l'employeur pour chaque poste de travail exposant à des agents chimiques dangereux ;
- la fiche de risques professionnels (article 15-1 du décret du 28 mai 1982 modifié), établie par le médecin de prévention et à laquelle l'assistant de prévention participe (cf. partie relative à la médecine de prévention) ;
- le document unique d'évaluation des risques (article R. 4121-1 du code du travail) ;
- le plan de prévention des risques (article R. 4512-6 du code du travail) qui définit les mesures de prévention.

#### **1.3.2.2 La traçabilité des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels**

Pour chaque agent exposé à un ou plusieurs des dix facteurs de risques professionnels recensés par le code du travail, et au-delà des seuils fixés par le décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà des seuils de pénibilité et à sa traçabilité, l'employeur consigne dans une fiche individuelle :

- les conditions de pénibilité auxquelles l'agent est exposé,
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Les dix facteurs de risques professionnels recensés par le code du travail.

- Au titre des contraintes physiques marquées :
  - Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 ;
  - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1 ;
- Au titre de l'environnement physique agressif :
  - Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
  - Les activités exercées en milieu hyperbare définies par l'article R.4461-1 ;
  - Les températures extrêmes ;
  - Le bruit mentionné à l'article R.4431-1.
- Au titre de certains rythmes de travail :
  - Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31 ;
  - Le travail en équipes successives alternantes ;
  - Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 :

- elle est communiquée au médecin de prévention ;
- elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque agent exposé au-delà des seuils ;
- elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout agent de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

Une copie de la fiche est remise à l'agent :

- à son départ de chez son employeur
- en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle.

Elle est tenue à sa disposition à tout moment.

Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel l'agent sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit en obtiennent copie sur demande.

Le modèle de ce document est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT).

**1.3.2.3 Dans le cas de l'amiante (article R. 4412-120) ou des rayonnements ionisants (article R. 4451-57) le code du travail impose des documents de nature individuelle et collective supplémentaires. Ils sont obligatoirement renseignés par l'employeur et transmis au médecin de prévention.**

L'ensemble de ces obligations engagent la responsabilité des chefs de service dont la faute inexcusable peut être alléguée en cas de manquement ; elles doivent impérativement être respectées.

#### **I. 4. Les assistants et les conseillers de prévention (articles 4 et 4-1)**

Conformément à la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 l'employeur désigne, au sein de l'administration, des agents assurant des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. L'accord du 20 novembre 2009 a voulu rénover et valoriser les réseaux de ces acteurs opérationnels de la santé au travail en mettant l'accent sur leur rôle en matière de prévention et en permettant la structuration du réseau en deux niveaux : proximité (assistants de prévention) et de coordination (conseillers de prévention).

Les choix en matière d'implantation et de répartition des réseaux des assistants et des conseillers de prévention au sein des administrations et services ont vocation à faire l'objet d'une présentation au sein du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du ministère ou de l'établissement public concerné, ainsi qu'au sein des CHSCT de proximité. Il convient en outre de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels

encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifie, **les fonctions d'assistant et a fortiori de conseiller de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet.**

A ce titre, la lettre de cadrage (cf. modèle type en annexe n°1) destinée à ces acteurs devra nécessairement faire l'objet d'une information au sein des CHSCT concernés notamment sur les moyens alloués au regard des missions confiées.

#### ***1.4. 1. Le niveau de proximité : les assistants de prévention***

Dans le champ de compétences des CHSCT, le ou le cas échéant des assistants de prévention doivent être nommés par le ou les chefs de service concernés parmi les personnels placés sous leur autorité.

Les agents en cause sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier.

De ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement du chef de service concerné duquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action. Afin de formaliser les missions de l'assistant de prévention, dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, le chef de service élabore une lettre de cadrage, transmise pour information au CHSCT concerné.

#### ***1.4.2. Le niveau de coordination : les conseillers de prévention***

Dans le champ de compétences des CHSCT, le ou le cas échéant des conseillers de prévention doivent être nommés par le ou les chefs de service concernés parmi les personnels placés sous leur autorité.

Les agents en cause sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier.

Des conseillers de prévention peuvent être nommés lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou que l'organisation territoriale du département ministériel ou de ses établissements publics le justifie, afin d'assurer notamment une mission de coordination du réseau des assistants de prévention.

A titre d'exemple, les différentes possibilités peuvent être illustrées de la manière suivante :

- **l'importance des risques professionnels ou des effectifs.** Au sein d'un même service doté d'un CHSCT, l'existence de risques particuliers ou d'un nombre important d'agents dans certaines unités de travail peut justifier la mise en place d'assistants de prévention dans chacune de ces unités (par exemple : des ateliers, garages, laboratoires...) coordonnés, au niveau du chef de service, par un conseiller de prévention ;
- **l'organisation territoriale :** l'organisation territoriale de certains départements ministériels (avec des services déconcentrés sur plusieurs niveaux territoriaux, régionaux et départementaux par exemple) ou d'un établissement public composé d'unités territoriales déconcentrées peut justifier la mise en place d'assistants de prévention à un niveau déconcentré de proximité, coordonnés par un conseiller placé au niveau de l'établissement public ou d'un niveau territorial supérieur.

La mission de coordination des conseillers de prévention s'exerce dans le respect du principe d'autorité du chef de service vis-à-vis de l'assistant de prévention.

#### ***1.4.3. Les missions des assistants et conseillers de prévention***

##### **1.4.3.1. Les missions des *assistants et conseillers* de prévention (article 4-1)**

**Les missions et les compétences** des *assistants et conseillers* de prévention ont été plus précisément établies et définies : ils sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

A ce titre, le décret prévoit notamment que cette assistance doit s'exercer dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques<sup>2</sup>.

**Les objectifs de ces règles** sont en outre développés puisqu'elles doivent viser à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
- veiller à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité dans tous les services.

**Les fonctions principales des assistants et conseillers de prévention**, sont de concourir, sous l'autorité du chef de service et en collaboration avec les autres acteurs (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, instances de concertation), à **l'élaboration de la politique de prévention** menée par son administration et à la recherche de solutions **pratiques** aux difficultés rencontrées. Les agents de prévention, et notamment le niveau de proximité ont également un rôle important à jouer dans la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

#### **I.4.3.2. La participation des assistants et conseillers de prévention aux CHSCT (articles 39,52 et 53)**

Par ailleurs, l'assistant ou le conseiller de prévention compétent doit être associé aux travaux du CHSCT, auquel il assiste de plein droit sans prendre part au vote, afin de préserver, la spécificité de sa position.

Dans l'hypothèse d'une concordance partielle entre la mise en place des *assistants et conseillers* de prévention et des CHSCT de proximité, le règlement intérieur du CHSCT viendra préciser les modalités pratiques de la participation de ces agents de prévention aux travaux des CHSCT. Le règlement intérieur type précisera ce point.

L'assistant ou le conseiller de prévention contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes des accidents de service et de travail, notamment par sa participation aux enquêtes du CHSCT et à la visite des sites (articles 52 et 53).

Par ailleurs, il intervient en application de l'article 15-1 du décret dans le champ de la prévention médicale, plus précisément lors de l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels.

#### **I.4.3.3. Les compétences attendues des assistants et conseillers de prévention (articles 39,52 et 53) et la formation préalable**

Pour mener efficacement leurs attributions les *assistants et conseillers* de prévention doivent suivre **préalablement à leur prise de fonction** une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisés aux questions touchant à la prévention médicale. Ces agents devront également bénéficier d'une formation continue en la matière. Le contenu et l'organisation de ces formations **relèvent de chacun des ministères concernés**. Un référentiel type de formation est proposé en annexe n°2. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs.

D'une façon générale, l'assistant et le conseiller de prévention doivent pouvoir bénéficier de l'appui actif de la hiérarchie de son administration.

Il est rappelé que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet.

**Les agents exerçant ces fonctions devront être assurés que leur déroulement de carrière n'en souffrira pas et qu'ils bénéficieront, dans ces fonctions, des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent.** Afin que leurs compétences puissent être

---

<sup>2</sup> Cf. Circulaire du 18 mai 2010 B9 n°MTSF1013277C relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

valorisées, des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) pourront ainsi être mis en place<sup>3</sup>.

## **I. 5. Les différents registres à mettre en place par le chef de service**

Outre les registres prévus par l'application des règles de l'article 3, le décret prévoit deux types de registres à mettre en place dans les services soumis au décret.

### ***I. 5. 1. Le registre santé et sécurité au travail (article 3-1)***

En application de cette disposition, un registre de santé et sécurité, facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment par voie d'affichage), doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Il est tenu par les assistants ou conseillers de prévention. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre. Le registre destiné au public peut être différent de celui destiné au recueil des observations des agents.

Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations. Un exemple de registre est donné en annexe n° 6.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre d'hygiène et de sécurité sont pertinentes, le chef de service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par l'inspecteur santé et sécurité au travail.

D'autre part, le CHSCT dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre de santé et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions (article 60).

### ***I. 5.2. Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (article 5-8)***

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial mentionné à l'article 5.8 et tenu sous la responsabilité du chef de service. Un modèle de registre spécial figure en annexe n° 7 du présent guide.

Le registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (inspecteurs santé et sécurité au travail et, le cas échéant, inspecteurs du travail).

---

<sup>3</sup> Circulaire n° FP 2135 du 30 mars 2007 relative à la mise en œuvre du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

## **Partie II. Le contrôle de l'application des règles relatives à la santé et la sécurité au travail**

Afin d'assurer le bon respect de l'ensemble des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans les services et établissements relevant du décret, un dispositif d'inspection interne aux administrations est organisé dans les établissements et services.

La fonction d'inspection relève de la compétence de fonctionnaires ou d'agents nommés à cet effet (point II.1). Elle peut en outre, dans certaines circonstances précises, être exercée par différentes catégories de fonctionnaires relevant de corps de contrôle extérieurs à l'administration ou à l'établissement concerné (point II.2).

### **II. 1. Les inspecteurs santé et sécurité au travail**

#### ***II.1.1. Nomination et positionnement (article 5)***

##### **II. 1.1.1- Nomination**

Le dispositif relatif à la fonction d'inspection diffère selon qu'il s'agit des services relevant des administrations de l'État ou des services relevant d'établissements publics.

En application de l'article 5 al. 1 du décret, les ministres doivent nommer dans leur administration des fonctionnaires chargés de la fonction d'inspection. S'agissant des établissements publics, ce sont les directeurs qui nomment les ISST, sauf si l'organe délibérant a proposé le rattachement de ces agents à l'inspection générale de son ministère de tutelle, auquel cas, l'agent sera nommé par le ministre concerné.

Il appartient à chaque administration de déterminer l'importance du réseau à mettre en place en la matière, sachant que ces agents doivent pouvoir accomplir l'ensemble des missions qui leur sont dévolues au sein des services placés dans leur champ de compétence.

Le décret prévoit en outre que les inspecteurs santé et sécurité au travail **peuvent exercer leurs missions pour le compte de** différentes administrations ou établissements publics. A ce titre, la **lettre de mission** élaborée pour ces acteurs devra être contresignée par l'ensemble des inspections générales des départements ministériels concernés, et une **convention** fixant notamment le périmètre d'intervention et les moyens alloués par chaque département ministériel pourra être élaborée. Cette convention fixera notamment la durée de l'exercice commun, son objet, les modalités de remboursement éventuelles des frais engagés (frais de déplacement, mise à disposition de bureaux, d'un véhicule, d'un poste informatique, rémunérations et salaires) en fonction des interventions réalisées par l'agent d'inspection.

Il est rappelé que s'agissant des directions départementales interministérielles, l'exercice de la fonction d'inspection entre les différents départements ministériels est fixé par l'instruction Premier Ministre n°661-10-SG du 9 juin 2010.

Une convention a également été élaborée s'agissant des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (convention du 20 juillet 2010).

##### **II.1.1.2. Positionnement des inspecteurs santé et sécurité et rattachement aux inspections générales (article 5-1)**

Afin de respecter l'objectif général d'**indépendance** rappelé par l'accord du 20 novembre 2009, l'exercice de la fonction d'inspection en matière de santé et de sécurité doit pouvoir être assurée en toute neutralité et assurer ainsi la crédibilité de cette fonction au sein des services à contrôler.

Le positionnement hiérarchique des agents désignés pour assurer des fonctions d'inspection doit leur permettre de mettre en œuvre l'ensemble des savoirs et compétences requis.

Par ailleurs, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice de la fonction d'inspection doivent pouvoir être valorisées dans le parcours professionnels des agents concernés,

notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et/ ou la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)<sup>4</sup>.

C'est pourquoi, il est prévu un rattachement fonctionnel de ces agents aux **inspections générales des ministères ou des établissements publics**. S'agissant des établissements publics, les inspecteurs des établissements publics pourront également être rattachés au directeur de l'établissement, ou, sur demande de l'organe délibérant de l'établissement, à l'inspection générale de leur ministère de tutelle. Dans ce cas, ils seront nommés par arrêté ministériel.

L'article 5-1 prévoit que des arrêtés interministériels détermineront les services d'inspection générale compétents et définiront les conditions précises de rattachement des agents en cause. D'une façon générale, l'arrêté aura vocation à définir :

- **le ou les services d'inspection générale** de rattachement. Le cas échéant, il pourra être prévu qu'une personne plus spécifiquement chargée, au sein de l'inspection générale, de la coordination des inspecteurs santé et sécurité soit nommée ;
- **les missions des inspections générales :**
  - un rôle **d'impulsion et de coordination** dans la mise en œuvre de la fonction contrôle et conseil des inspecteurs santé et sécurité au travail au sein de leur administration;
  - le cas échéant, avoir une **fonction de conciliation ou de médiation** portant sur tout litige ayant trait à l'exercice des missions des inspecteurs santé et sécurité au travail, la décision finale appartenant le cas échéant, en dernier ressort, à l'autorité ministérielle ou au directeur de l'établissement public ;

### **II.1. 2. Missions**

Aux termes des dispositions de l'article 5.2 ainsi que des articles 37, 47 et 50, les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), vérifient les conditions d'application des règles définies à l'article 3 du décret, soit, notamment, aux règles des livres I à V de la Quatrième Partie du Code du travail.

L'ensemble des règles qu'ils contrôlent ont en effet trait à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. Il est précisé que la mission de l'ISST doit être articulée avec les compétences des autres acteurs.

**Les ISST proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.**

En cas d'urgence et en cas d'accident grave, ils proposent les mesures immédiates jugées par eux nécessaires au chef de service intéressé qui leur rendra compte des suites données à leurs propositions.

Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions qui n'ont pas encore pu être réalisées et les raisons de cette inexécution. Les ISST assureront le suivi de leurs préconisations.

D'une façon générale, ces fonctionnaires ou agents accompliront les missions suivantes :

- 1 -Contrôle de conformité au travers de la vérification de l'application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité applicables (article 3 du décret) ;
- 2 - Expertise, conseil et proposition dans les domaines de l'application des règles et de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- 3 - Animation de réseaux, notamment des assistants et conseillers de prévention.

S'agissant des établissements publics, les missions découlant des points 2 et 3 ci-dessus pourront faire l'objet des adaptations utiles au regard notamment du choix d'organisation de la fonction d'inspection intervenu dans le cadre des dispositions de l'article 5-1 du décret.

---

<sup>4</sup> Circulaire n° FP 2135 du 30 mars 2007 relative à la mise en œuvre du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Dans tous les cas, une lettre de mission, communiquée au CHSCT ministériel concerné, précisera la durée et les conditions d'exercice de leur mission (cf. annexe n°3).

### ***II.1.3. Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces missions (article 5-2)***

Pour accomplir leurs missions, les ISST auront librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter.

Ils sont responsables de leurs rapports d'inspection qu'ils établissent avec objectivité, impartialité et dans le respect de l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

Ils pourront se faire présenter les registres imposés par la réglementation, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels<sup>5</sup>.

Toutes facilités leur seront accordées, qui seraient nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les moyens (en temps et matériels) qui seront à leur disposition seront précisés dans la lettre de mission (cf. annexe n°3).

### ***II.1.4. Le rôle des ISST et les CHSCT (articles 5-5 à 5-8, 38, 40, 52, 53, 56, 60, 69 et 72)***

Conformément à l'article 40, les ISST doivent être avisés de toutes les réunions des CHSCT et ils peuvent participer aux travaux des CHSCT, sur le modèle de ce qui est prévu pour les inspecteurs du travail (article L. 4614-11 du code du travail). Il est précisé que de la même manière que pour les autres acteurs opérationnels (médecins de prévention, assistants et conseillers), l'ISST assiste au CHSCT sans voix délibérative (article 72).

A cet effet, les documents se rattachant à la mission des comités leurs sont communiqués pour avis (article 60) et, parallèlement, leurs observations sont portées à la connaissance des comités (article 56).

Les ISST assisteront également à toutes les séances de travail, d'étude et de formation où leur présence serait souhaitée.

Dans le cadre de l'intervention d'agents de corps de contrôle externes (article 5-5) notamment lors de l'usage du droit de retrait, ces fonctionnaires et agents doivent être associés aux procédures dans les conditions posées par les articles 5-5 à 5-8, 55 et 69 du décret (cf. le point). Ils doivent en particulier être systématiquement sollicités préalablement à l'intervention des inspecteurs du travail dans le cadre des articles 5-5 à 5-8,55 et 69 du décret.

Par ailleurs, lors de leur travail d'inspection, les ISST peuvent proposer, sur la base de l'article 38, aux services inspectés la création de CHSCT spéciaux de l'article 36 (les autres niveaux de proximité étant obligatoires). L'ISST devra, dans ce cadre, vérifier et prendre en considération les éléments suivants :

- que l'autonomie du service considéré rend pertinente la création d'une instance dédiée de concertation ;
- que les risques particuliers ou l'importance des effectifs considérés rendent nécessaire cette création ;

Sur ces propositions, comme pour l'ensemble des mesures préconisées par l'ISST, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions qui n'ont pas été réalisées.

### ***II.1.5. La formation des ISST***

Pour être en mesure d'accomplir pleinement l'ensemble de leurs attributions, les ISST doivent bénéficier d'une **formation préalablement à leur prise de fonction**. Au-delà des spécificités techniques ou fonctionnelles propres à chaque administration, les principes directeurs et l'organisation générale de cette formation préalable à la prise de poste relève de la responsabilité du ministre chargé de la fonction publique.

Les objectifs centraux de cette formation doivent s'inscrire dans le cadre suivant, dont le référentiel de formation en annexe n°4 précise le contenu.

---

<sup>5</sup> Circulaire du 18 mai 2010 B9 n°MTSF1013277C relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

La mission première de l'ISST est le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité. Sa fonction ne se limite cependant pas au seul contrôle de conformité. Ces agents doivent être capables d'impulser une dynamique d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et plus généralement de travail.

Dès lors, tout projet de formation devra intégrer au-delà des savoirs techniques, une réflexion de nature stratégique et méthodologique.

## **II. 2. L'intervention de membres de corps de contrôle externes aux administrations et établissements publics concernés**

### ***II. 2. 1. Les différentes catégories d'intervenants***

Il s'agit en premier lieu de l'inspection du travail (articles 5-4, 5-5,5-6 et 69), mais aussi du corps des vétérinaires inspecteurs, du corps des médecins inspecteurs de la santé et du service de la sécurité civile (article 5-5, alinéa 3).

### ***II. 2. 2. Les hypothèses d'intervention***

Plusieurs cas d'intervention sont prévus par le décret :

- Intervention de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires (article 5.4) ;
- Intervention de l'inspection du travail, ou des inspecteurs de la santé publique vétérinaire, des médecins inspecteurs de la santé et des services de la sécurité civile dans leur domaine respectif de compétence :
  - soit, dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ;
  - soit, en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT (article 5-5) ;
- Présence de l'inspecteur du travail, au CHSCT dans le cadre de la mise en œuvre du droit de retrait (article 5-7, voir partie III).
- Intervention de l'inspection du travail en cas d'absence de réunion du CHSCT pendant une période de plus de 9 mois (article 69, voir partie VIII 3.4.1)

#### **II. 2.2.1. Missions permanentes ou temporaires de l'inspection du travail**

L'article 5.4 du décret dont la rédaction initiale est issue du décret du 28 mai 1982, donne compétence aux ministres ainsi qu'aux directeurs d'établissements publics pour solliciter le concours du service de l'inspection du travail.

Cette demande doit être faite auprès du ministre chargé du travail. S'agissant du recours à l'inspection du travail dans les armées, qui se substitue, pour les cas visés à l'article R. 8111-12 du code du Travail, à l'inspection du travail de droit commun, le ministre de la défense est l'autorité compétente pour recevoir les demandes d'intervention.

Le contenu et les conditions d'intervention, dans le cadre de missions permanentes, du service de l'inspection du travail ainsi déterminés devront être arrêtés d'un commun accord sous forme de convention passée entre le ministre ou le directeur d'établissement demandeur et le ministre ayant autorité sur le service d'inspection du travail; l'organisation des interventions temporaires pouvant relever directement de décisions des chefs de service concernés au niveau local.

En toute hypothèse, l'intervention de l'inspection du travail (inspecteur du travail ou contrôleur du travail) doit s'inscrire dans un rôle de conseil et d'expertise **à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévu par le code du travail.**

**II. 2.2.2. Interventions en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité, lors de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT ou en cas d'absence de réunion du CHSCT pendant plus de 9 mois**

L'article 5-5 du décret prévoit deux hypothèses distinctes d'intervention de l'inspection du travail ou des autres services (vétérinaire inspecteur, médecin inspecteur de la santé, sécurité civile).

- **Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité** des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, le chef de service, ainsi que le CHSCT compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail ou des autres services mentionnés ci-dessus.

L'intervention éventuelle du CHSCT dans ce cadre, s'inscrira dans la procédure mentionnée à l'article 72 du décret. Les ISST peuvent également procéder à cette saisine.

L'appréciation de la gravité du risque en cause ne peut relever que des cas d'espèce et est appréciée *in concreto* par le juge, sachant qu'il ne peut s'agir cependant que de situations faisant courir un **réel danger pour la santé ou la sécurité des agents**<sup>6</sup>. Cependant, à la différence de la situation pouvant aboutir à l'usage du droit de retrait prévu aux articles 5-6 et 5-7 du décret (cf. le point III.2), l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise<sup>7</sup>.

Dans le cas d'une situation de risque grave, il est préconisé de saisir l'inspecteur santé et sécurité au travail, afin que tous les partenaires au sein de l'administration soient associés à la recherche des solutions aux difficultés en cause.

- **En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et le chef de service concerné**, l'inspection du travail ou les différents services mentionnés ci-dessus peuvent être saisis, dans les mêmes conditions.

L'alinéa 2 de l'article 5-5 précise cependant que l'inspection du travail ne peut être saisie que si l'intervention des inspecteurs santé et sécurité au travail nommés en application des articles 5 et 5-1 n'a pas abouti à lever le désaccord.

Il est à noter que cette intervention pourra trouver à se concrétiser en cas de désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expertise agréée prévue à l'article 55.

- **En cas d'absence de réunion d'un CHSCT pendant plus de 9 mois**, l'inspection du travail peut également être saisie par l'ISST

Si un CHSCT n'a pas été réuni pendant une période de plus de 9 mois, la moitié des membres du CHSCT, sans que ce nombre ne puisse excéder trois, peut saisir l'ISST.

En cas d'absence de réponse de l'administration à l'ISST ou si ce dernier estime que les motifs invoqués pour ne pas réunir ce CHSCT dans le mois suivant ne sont pas suffisamment justifiés, il peut saisir l'inspection du travail. Les modalités de saisine et le contenu de l'intervention sont ceux décrits à l'article 5-5 exposés ci-dessous.

### II.2.2.3. Modalités de saisine

Qu'il s'agisse de la saisine de l'inspection du travail ou des autres catégories d'intervenants mentionnés à l'alinéa 3 de l'article 5-5 du décret, celle-ci devra s'effectuer auprès du chef du service local dont relèvent les intervenants sollicités. Les demandes d'intervention des services de la sécurité civile devront, pour leur part, être formulées auprès du préfet de département dont relèvent ces services.

La détermination du fonctionnaire amené à intervenir sera effectuée respectivement par le chef de service départemental concerné ou par le préfet compétent selon les règles propres à chacun des domaines concernés.

### II.2.2.4. Le contenu de l'intervention (article 5-5, alinéa 4 à 7)

L'intervention de l'un des agents du corps de contrôle mentionné à l'article 5-5, donne lieu à l'établissement d'un rapport indiquant, le cas échéant, les manquements constatés en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les mesures utiles pour y remédier.

<sup>6</sup> Notamment lorsque le danger avait été établi dans une mise en demeure de l'inspection du travail et que l'employeur n'a pas fait procéder aux travaux nécessaires (cf. : Cass soc, chambre sociale, 19 décembre 1990 n°8916091).

<sup>7</sup> CAA Versailles, 23 novembre 1988 confirmé par Cass. Soc, 3 avril 2001, n° 99-14002 ; Cass soc, 3 avril 2001, n°99-14002.

Cette intervention qui s'inscrit dans une perspective d'expertise et de conseil, hors pouvoir de contrainte et de sanctions tel que prévu par le code du travail, prévoit la mise en œuvre de la procédure suivante :

- Le rapport mentionné ci-dessus est adressé, sans délai, directement au chef de service, concerné au CHSCT compétent par l'intermédiaire de son secrétariat et à l'ISST ;
- Le chef de service adresse directement à l'agent chargé de la mission d'inspection susvisé, dans un délai de 15 jours, une réponse motivée audit rapport indiquant les mesures qui ont été prises immédiatement ou celles qui vont être prises dans un calendrier déterminé pour remédier à la situation constatée dans le rapport. Une copie de cette réponse est concomitamment envoyée au CHSCT compétent ainsi qu'à l'ISST ;
- Si le chef de service concerné conteste le contenu dudit rapport ou si les mesures que le rapport préconise ne sont pas exécutées dans les délais prévus, le membre du corps de contrôle externe saisit alors, par la voie hiérarchique, le ministre dont relève le service ou l'établissement en cause d'un nouveau rapport ;
- Ce dernier doit faire connaître sa réponse par la même voie dans un délai d'un mois. L'implication à ce niveau du service de l'inspection générale compétente dans le cadre des articles 5, alinéa 2 et 5-1 s'avérerait tout à fait opportun ;
- Enfin, une copie du nouveau rapport mentionné ci-dessus ainsi que de la réponse du ministre doivent être communiqués au CHSCT local et au CHSCT central, ou le cas échéant, ministériel (lorsque le département ministériel ne comprend pas de services déconcentrés et qu'il n'existe pas de CHSCT central, conformément à l'article 32 du décret) ainsi qu'à l'ISST compétents.

## **Partie III. Le droit d'alerte et droit de retrait (articles 5-6 à 5-9)**

Les articles 5-6 à 5-9 ont transposé réglementairement ces droits présents dans le code du travail aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5, eux-mêmes issus de la directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 du conseil des communautés européennes, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (articles 8-4 et 8-5).

La mise en œuvre de cette procédure particulière fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du bilan mentionné à la partie VI. 1 du présent guide.

Selon les dispositions du décret, le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître **un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire** (voir schéma général à l'annexe n°5 du présent guide).

### **III.1. La procédure d'alerte**

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant (article 5-7) toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (1er alinéa de l'article 5-6). Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent<sup>8</sup>.

A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.

De même un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant (1er alinéa de l'article 5-7).

Dans les deux hypothèses le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial mentionné à l'article 5-8 et tenu sous la responsabilité du chef de service. Un modèle de registre spécial figure en annexe n°7 du présent guide.

La procédure prévue aux articles 5-5 et 5-7 et explicitée au point infra III.2.2 soit faire suite à la procédure d'alerte.

### **III.2. L'exercice du droit de retrait**

#### ***III.2.1. Conditions d'exercice du droit de retrait***

La notion de **danger grave et imminent** doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

- Le danger en cause doit donc être **grave**. Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». « La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort. Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités [...]. En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne

---

<sup>8</sup> CE, 12 juin 1987, req. n° 72388, publié au Rec. Lebon. Serait donc illégale la clause d'un règlement intérieur obligeant le salarié à faire une déclaration par écrit, car elle lui imposerait une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité. (CE, 11 juillet 1990, req. n° 85416, publié au Rec. Lebon).

peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux »<sup>9</sup>. Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse;

- Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas<sup>10</sup> ».

Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, **non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé**<sup>11</sup>. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci<sup>12</sup>.

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.<sup>13</sup>

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité<sup>14</sup>.

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1.

Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 alinéa 3 du décret). Par "autrui", il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut

<sup>9</sup> Cf.: <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>.

<sup>10</sup> Cf.: <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>

<sup>11</sup> Cass. Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412

<sup>12</sup> Il en a ainsi été décidé à propos de la demande en paiement de salaire présentée par un gardien qui avait arrêté son travail en raison d'un état de santé ne lui permettant pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques. La cour d'appel avait rejeté sa réclamation au motif que le danger grave et imminent pour la vie et la santé du salarié doit trouver sa cause dans un motif étranger à la personne du salarié. Cette décision a été cassée sur la considération que « la condition d'extériorité du danger n'est pas exigée d'une manière exclusive par les articles susvisés » (Cass. Soc., 20 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 107 p. 73, pourvoi n° 93-40.111).

<sup>13</sup> Cf. Rapport Annuel 2007 de la cour de Cassation, Troisième partie Etude « la santé dans la jurisprudence de la cour Cassation.

**Certaines décisions admettent le bien fondé du retrait dans les circonstances suivantes:**

- chauffeur refusant de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines Cass. Soc., 5 juillet 2000, pourvoi n° 98-43.481
- conducteur d'autobus ayant refusé de piloter un véhicule à la suspension dure alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite d'un véhicule à suspension souple Cass. Soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 00-43.437
- peintre-ravaleur ayant contesté la solidité de l'échafaudage sur lequel il travaillait Cass. Soc., 23 juin 2004, pourvoi n° 02-45.401;

**D'autres décisions ne reconnaissent pas au salarié un motif raisonnable de se retirer du travail**, notamment parce que les faits allégués n'étaient pas établis ou pas de nature à constituer un motif valable :

- salariée ayant quitté sans autorisation préalable son bureau en raison de l'existence de courants d'air et refusé de le réintégrer après s'être installée dans un autre local Cass. Soc., 17 janvier 1989, pourvoi n° 86-43.272 ;
- maçons ayant refusé d'effectuer la pose d'un plancher au 2e étage d'un bâtiment en construction au motif qu'il pleuvait et qu'il y avait du vent Cass. Soc., 20 janvier 1993, Bull. 1993, V, n° 22, p. 15, pourvoi n° 91-42.028 ;
- chauffeur ayant invoqué au cours d'un déplacement une défectuosité du système de freinage de son véhicule, informé son employeur du danger puis procédé à son retour au siège de la société sans effectuer le chargement chez un client Cass. Soc., 10 janvier 2001, pourvoi n° 99-40.294 ;
- conducteurs d'autobus s'étant retirés de l'ensemble des lignes du réseau alors que la sécurité n'était compromise que dans un seul quartier de la ville Cass. Soc., 23 avril 2003, pourvoi n° 01-44.806.

<sup>14</sup> CE, 15 mars 1999, n°1835545

donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public. Quant au caractère nouveau de la situation de danger, celle-ci peut être identique mais concerner un tiers, tel un collègue de travail ; la situation pourrait par contre présenter un contenu différent dans la mesure où elle concernerait un usager.

### **III.2.2. Modalités d'exercice du droit de retrait**

Le droit de retrait prévu par l'article 5-6 constitue pour l'agent **un droit et non une obligation**<sup>15</sup>.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant informé.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II.2.2.3 supra, est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre<sup>16</sup>, et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est cette fois obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret (cf. point II.2.2.4). Un récapitulatif synthétique de la procédure est donnée en annexe n°5.

### **III.2.3. Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9)**

En ce qui concerne les agents non fonctionnaires, l'article 5-9 du décret prévoit à leur profit le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.

## **III.3. Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 dernier alinéa)**

L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

---

<sup>15</sup> Cass. Soc., 9 décembre 2003, pourvoi n° 02-47.579

<sup>16</sup> Les dispositions de l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, relatives au droit de retrait des agents de la fonction publique en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, **ne subordonnent pas la reprise de son service par un agent ayant exercé son droit de retrait à une information préalable délivrée par l'administration** sur les mesures prises pour faire cesser la situation ayant motivé l'exercice de ce droit. Si ces dispositions prévoient que l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, elles n'impliquent pas que l'administration doive inviter cet agent à reprendre son travail dès que la situation de danger a disparu. (CE, 2 juin 2010, req. n°320935).

L'article 5.6 dernier alinéa du décret précise donc que la détermination des activités exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHSCT ministériel ou central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

## **Partie IV. La formation**

Le décret prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation relatives à la santé et à la sécurité du travail, dont les deux premières ont été traitées dans les paragraphes supra :

- formation des assistants et conseillers de prévention (articles 4-2 et 9) ;
- formation des inspecteurs en santé et sécurité au travail (articles 5-3 et 9) ;
- formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (articles 6, 7 et 9) ;
- formation des membres des CHSCT (article 8 et 8-1).

### **IV.1. La formation des agents (article 6)**

Le titre II du décret, dont les dispositions reprennent largement celles des articles L. 4141-2 du code du travail, prévoit l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit **des agents travaillant dans les administrations et les établissements publics de l'État** entrant dans le champ d'application de ce décret.

**Une telle formation constitue en fait une action d'adaptation à l'emploi** (article 9 du décret).

Son organisation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.

#### ***IV.1.1. Bénéficiaires de la formation***

L'article 6 du décret prévoit les différentes actions de formation suivantes à destination des agents :

- lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation de locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires ;
- à la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

#### ***IV.1.2. L'objet de la formation***

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet **d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.**

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont données à propos notamment des conditions de circulation sur les lieux de travail, des conditions d'exécution du travail, des dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre et des risques de responsabilité encourus.

1 - La formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail consiste notamment à montrer à l'agent les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, à lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre et, le cas échéant, à l'informer des règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail.

2 - La formation relative aux conditions d'exécution du travail consiste notamment à enseigner à l'agent en ayant, si possible, recours à des démonstrations, les gestes et les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses fonctions, à lui expliquer l'utilité des mesures de sécurité prescrites, à lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et à lui indiquer les motifs de leur emploi.

3 - La formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre consiste à préparer l'agent à la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie afin qu'il puisse sauvegarder sa propre intégrité physique, celle de ses collègues de travail et, dans les services qui accueillent du public, celle des usagers.

4 - La formation relative aux responsabilités pouvant être encourues, doit permettre de sensibiliser les agents, à quelque niveau de la hiérarchie qu'ils se situent, sur les risques de mise en jeu de leur responsabilité personnelle civile, administrative ou pénale.

#### ***IV.1.3. Le contenu de la formation***

Le titre II du décret ne définit pas le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité, vu l'extrême diversité des situations existantes dans la fonction publique de l'État. En effet, à titre d'exemple, la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être dispensée aussi bien à un agent travaillant dans un bureau d'administration centrale qu'à un agent d'un service technique de l'État au niveau territorial. Or, les expositions aux risques professionnels ne sont pas uniformes d'un service à l'autre ou d'un poste de travail à l'autre et la formation à l'hygiène et la sécurité doit donc faire l'objet d'une formation plus ou moins poussée.

Par conséquent, le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité ne saurait être défini de façon générale dans un texte valable pour l'ensemble des administrations. Il doit l'être au cas par cas, en tenant compte des situations spécifiques de chaque service.

Aussi le titre II du décret se borne-t-il à indiquer que la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être "pratique et appropriée", c'est-à-dire que **son contenu**, surtout lorsqu'il s'agit de formation relative aux conditions d'exécution du travail, **doit être fixé en tenant compte notamment des risques auxquels l'agent est exposé, des tâches qui lui seront confiées, de sa qualification et de son expérience professionnelle.**

C'est à l'administration qu'il appartient de définir le contenu de la formation à l'hygiène et à la sécurité. Le médecin de prévention (article 16) et l'organisme compétent en matière de santé et de sécurité (article 51 troisième alinéa) doivent être associés à cette définition.

#### ***IV.1.4. Le rôle du CHSCT dans les actions de formation***

Le CHSCT, ou le cas échéant, le comité technique lorsqu'il n'est pas assisté par un CHSCT, a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité.

- Tout d'abord, il doit intervenir en tant **qu'organe d'impulsion** puisque l'article 51 du décret dispose qu'il "suggère toutes mesures de nature... à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité".
- Ensuite, il doit être consulté par l'administration lorsque celle-ci **élabore les actions de formation** : il doit être associé par l'administration à la définition du contenu général des actions de formation (article 51 du décret) ;
- Enfin, son président doit lui soumettre chaque année "pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme... fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût" (article 61 du décret). Au nombre "des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir" doivent naturellement **figurer les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.**

#### **IV.1.5. La mise en œuvre de la formation**

Conformément à l'article 9, **le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service**. Par ailleurs, conformément à l'article 6 et l'article 9, la formation à l'hygiène et à la sécurité est dispensée sur les lieux de travail et pendant les heures de service.

Chaque administration détermine qui doit assurer ce type de formation. Dans la plupart des cas, la meilleure solution paraît être que cette formation soit assurée par l'assistant ou le conseiller de prévention (pour ce qui est de la formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail et de l'aspect formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre) ou par le supérieur hiérarchique des intéressés (surtout pour la formation relative aux conditions d'exécution du travail), voire s'il en existe un, par le secouriste (pour ce qui est de la formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre).

Le médecin de prévention doit bien évidemment être associé à ces actions de formation.

#### **IV.2. La formation au secourisme (article 14)**

Aux termes de l'article 14 du décret, "dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence".

Pour l'application de cet article, il devra, de préférence, être fait appel à des agents qui ont déjà bénéficié de la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1) qui a remplacé, depuis le 1<sup>er</sup> août 2007 l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Les titulaires de l'AFPS sont considérés comme détenteurs, par équivalence, du nouveau titre.

A défaut, une formation débouchant sur l'obtention de ce titre devra être dispensée à certains agents, soit par l'administration elle-même si elle dispose des personnels compétents, soit, si elle n'en dispose pas, par l'un des organismes agréés dans le cadre de la réglementation en vigueur.

En outre, et bien que le décret ne rende pas leur existence obligatoire, il apparaît souhaitable que dans chaque service n'étant pas situé à proximité immédiate d'une infirmerie, certains agents, dont le nombre sera déterminé en fonction des effectifs et des risques professionnels du service considéré, aient suivi la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1). S'il ne peut être fait appel à des agents ayant déjà suivi cette formation, celle-ci devra être dispensée à certains agents.

Lorsqu'une formation s'avérera nécessaire en ces matières, cette formation devra être dispensée pendant les heures de service et être rémunérée en tant qu'activité de service.

#### **IV.3. La formation des représentants du personnel au CHSCT (articles 8 et 8-1)**

Le décret met en place une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au chapitre IV du décret de 1982 modifié (CHSCT ou CT en son absence).

Cette obligation de formation directement inspirée de l'article L. 4614-14 du code du travail est d'une durée minimale de 5 jours, celle-ci devant intervenir au cours du mandat du représentant du CHSCT concerné, **et tout particulièrement au début de celui-ci. Elle est renouvelée à chaque mandat.**

Si l'article 8 du décret ne fait expressément référence qu'aux représentants du personnel au sein du CHSCT, le président ainsi que le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines doivent pouvoir également bénéficier d'actions de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

La formation dispensée, qui s'inscrit dans le cadre du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, devra avoir pour objectif d'initier les intéressés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Cette formation aura plus directement

pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail (article 8-1).

La référence, dans l'article 8-1, au code du travail, vise à ce que la formation, établie selon un programme théorique et pratique, (qui pourra s'inspirer du référentiel de formation des membres de CHSCT joint en annexe n°8) devra tenir compte des caractéristiques du ministère et du service concerné en matière, notamment :

- de politique de prévention des risques ;
- de risques professionnels particuliers.

Même si le décret ne le précise pas, il convient que les **représentants du personnel puissent être informés et consultés en temps utile, sur le programme de formation prévu par l'administration.**

Trois types d'organismes peuvent, au choix des administrations, être amenés à dispenser cette formation (article 8 alinéa 1er) :

- **les organismes agréés au niveau régional** par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article L. 2325-8 du code du travail. Tous renseignements utiles pourront être obtenus à ce sujet auprès de chaque préfecture de région ou auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- **les organismes visés à l'article 1er du décret n° 84-474 du 15 juin 1984** relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale et figurant sur la liste fixée chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.
- **les organismes de formations des administrations ou établissements concernés ou par des personnels de l'administration ou de l'établissement public concerné.** Dans ce cas, l'ensemble des spécialistes de la santé et de la sécurité des administrations, notamment des ISST, les assistants et conseillers de prévention, et les médecins de prévention, pourront participer, chacun pour leur champ de compétence à la formation des représentants du personnel au CHSCT. Par ailleurs, les organismes de formation internes des administrations doivent pouvoir justifier des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ceux-ci en matière de prévention des risques professionnels et en matière de santé et de sécurité au travail.

## **Partie V. Services de médecine de prévention**

L'article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 pose le principe de la création, dans toutes les administrations et tous les établissements publics entrant dans son champ d'application, d'un service de médecine de prévention. Il précise que le service de médecine de prévention a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et de conduire des actions de santé au travail tout au long de leurs parcours professionnels.

Ces missions sont assurées par un ou plusieurs médecins, qualifiés en médecine du travail, appartenant ou non à l'administration, qui prennent le nom de médecins de prévention.

Le service de médecine de prévention fait appel, en tant que de besoin, aux côtés du médecin de prévention à des infirmiers et le cas échéant à des secrétaires médicaux, à des personnes ou organismes possédant des compétences médicales, techniques ou organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

### **V.1 – Organisation des services de médecine de prévention**

#### ***V.1.1 - Les modalités d'organisation des services de médecine de prévention***

Afin de satisfaire à leurs obligations, l'Etat-employeur et les établissements publics concernés peuvent recourir, selon les termes de l'article 11 du décret du 28 mai 1982, à cinq possibilités, qui sont : la création d'un service de médecine de prévention au sein de l'administration ou de l'établissement public, la création d'un service de médecine de prévention commun à plusieurs administrations auxquelles celles-ci ont adhéré, le recours, par conventionnement, à des services de santé au travail du secteur privé<sup>17</sup> ou à des services de santé au travail en agriculture, après avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, l'adhésion à une association de médecine de prévention à but non lucratif.

- D'une façon générale, il apparaît souhaitable que les administrations créent leur propre service de médecine de prévention dans tous les cas où cela s'avère possible.
- Cependant, l'article 11 du décret précise que le service de médecine de prévention peut être commun à plusieurs administrations et établissements publics. Cette formule doit être préconisée car susceptible de répondre de manière efficace aux besoins des administrations dont les services seraient dispersés et de petite taille. En outre, la mutualisation peut, localement, faciliter l'émergence de véritables services de santé et sécurité. Elle consiste en un regroupement interne à l'intérieur d'un même ministère ou entre ministère de la gestion des services. Les administrations et établissements publics relevant du décret, peuvent, par exemple, mutualiser leurs services de médecine de prévention avec des structures externes à la fonction publique de l'Etat tels que, notamment, les centres de gestion ou les services relevant de la fonction publique hospitalière.
- Les administrations peuvent adhérer, par voie de convention, aux services de santé au travail du secteur privé<sup>18</sup> ainsi qu'aux services de santé au travail en agriculture, après avis du CHSCT compétent. Ceux-ci sont par ailleurs eux-mêmes soumis à agrément, soit encadrés par des réglementations spécifiques. Ainsi, l'obtention de l'agrément constitue pour ces services de santé au travail une obligation légale. Cette procédure vise à assurer que les moyens et l'organisation des services leur permettent d'exercer correctement leur mission de protection de la santé des personnes. Elle constitue la contrepartie de la délégation qui est faite à ces entités d'une mission s'apparentant de fait à une mission de service public.

---

<sup>17</sup> Services de santé au travail régis par le titre II du livre VI du code de travail, cf. article L. 4621-1 et suivants

<sup>18</sup>

Pour les services de santé au travail agricole, l'article L.717-3 du code rural spécifie que les caisses de mutualité sociale agricole sont responsables de l'application des dispositions concernant l'organisation de ces services. En outre, l'article R717-38 du code du travail spécifie qu' « afin d'assurer la surveillance médicale de leurs salariés, l'Etat ou ses établissements publics, intervenant dans le secteur agricole, ainsi que les collectivités territoriales ou leurs établissements publics peuvent, sous réserve des dispositions de l'article R. 241-2 du code du travail, conclure une convention pluriannuelle avec la caisse de mutualité sociale agricole ou l'association spécialisée.

Ces conventions sont conclues par le conseil d'administration de la caisse de mutualité sociale agricole ou de l'association spécialisée, pour une période au plus égale à trois ans renouvelables. Elles sont approuvées par le préfet de région, qui s'assure du respect des dispositions du III de l'article R. 717-51 relatives à l'effectif de médecins du travail ».

- En outre le décret ouvre la possibilité de faire assurer le suivi médical-professionnel des agents publics par des associations de médecins du travail, ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics. L'avis du CHSCT est nécessaire avant toute décision de l'administration visant à passer ce type de convention. Un arrêté interministériel conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre du travail doit fixer les modalités d'agrément pour assurer un niveau de garantie équivalent à celui requis pour le fonctionnement des services de médecine de prévention. Dans ce cadre, les prestations comprennent le suivi médical mais également les activités en milieu de travail, communément désignées sous l'appellation « tiers temps ». Les médecins adaptent leur activité aux spécificités et/ou aux impératifs des établissements et services qu'ils prennent en charge.

Le recours aux associations de médecins du travail ne doit cependant être envisagé qu'en dernière hypothèse.

### **V.1.2 – Composition du service de médecine de prévention**

#### **V.1.2.1 – Le médecin de prévention : statut, qualifications, modalités de recrutement**

Son indépendance technique est garantie par l'article 11-1 du décret qui précise expressément que le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance et, dans le respect des dispositions du code de déontologie fixé par le décret du 28 juin 1979 modifié et du code de la santé publique.

L'article 11-1 du décret indique également que le médecin, lors de sa prise de fonction, reçoit **une lettre de mission**.

Cette lettre de mission, dont un modèle est joint en annexe n°9, précise en particulier les services et établissements rentrant dans le champ de ses compétences, les objectifs de ses fonctions au regard des missions, et le volume de vacations horaires à accomplir.

La lettre de mission, intégrée dans le guide méthodologique figurant en pièce-jointe, rappelle également le principe d'indépendance de l'exercice de l'activité médicale, le niveau de rattachement fonctionnel du médecin, lequel devra être situé à un niveau suffisamment élevé propre à asseoir son autorité ; préciser les conditions matérielles d'exercice de ses missions (locaux adaptés, personnel éventuel, conditions pratiques permettant d'assurer le respect du secret médical...).

En outre, il convient de préciser qu'un référentiel de formation des médecins de prévention figure en annexe n°11 du présent guide.

#### **➤ Distinction médecine de prévention et médecine agréée (dite « statutaire »)**

Le médecin de prévention doit bien être distingué des médecins chargés des visites d'aptitude physique au sens des dispositions de l'article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, et des médecins de contrôle.

L'article 11-1 alinéa 1<sup>er</sup> du décret du 28 mai 1982 les distingue explicitement.

Le deuxième alinéa de l'article renforce le rôle du médecin de prévention. En effet, si le médecin de prévention ne peut effectuer les visites d'aptitude physique organisées préalablement à la nomination à un emploi public (article 20 du décret du 14 mars 1986), il lui est possible de formuler un avis ou d'émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent. Cette intervention devra être systématisée lorsqu'il s'agit d'affectation sur des postes comportant des risques professionnels au sens de l'article 15-1 du décret du 28 mai 1982. Il ne s'agit en aucune façon de remettre en question le clivage médecine de prévention/ médecine agréée, qui au-delà de la base statutaire participe d'obligations déontologiques.

L'article 11-1 indique bien que « *les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire : le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec contraintes liées aux conditions de travail du poste occupé par l'agent* ».

Le rôle du médecin de prévention est également différent de celui des médecins membres des comités médicaux ou, commissions de réforme, dont le rôle est de formuler des avis sur les réponses à apporter aux situations médicales auxquelles les agents peuvent être confrontés (ex : congé de longue maladie, congé de longue durée, imputabilité d'un accident au service, etc.).

Le médecin de prévention ne se substitue pas au médecin de soins ou médecin traitant qui interviennent à la suite d'une maladie ou d'un accident, à la demande de la personne, hors du cadre professionnel et qui prescrivent le traitement adapté à l'état de santé du patient. Le médecin de prévention ne prescrit pas de traitement, sauf dans le cas de la prise en charge des urgences, Il peut cependant prescrire des examens complémentaires en lien avec la surveillance professionnelle de l'agent.

➤ **Médecine de prévention, comités médicaux et commissions de réforme**

S'agissant des comités médicaux et commissions de réforme, il convient de rappeler que le médecin de prévention n'a pas vocation à être membre de droit de ces instances, de ces instances.

Comme le précise l'article 18 du décret n°86-442, le médecin de prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire dont le cas est soumis au comité médical ou à la commission de réforme, est informé de la réunion et de son objet. Il peut obtenir, s'il le demande, communication du dossier de l'intéressé. Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion. Il remet obligatoirement un rapport écrit dans les cas prévus aux articles 26, 32, 34 et 43 dudit décret.

➤ **Nombre de médecins de prévention**

**Le nombre de médecins** de prévention que doit compter un service de médecine de prévention est fonction de l'effectif des personnels dont ce service doit assurer la surveillance médicale ;

L'article 12 du décret dispose, en effet, que *"le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour :*

- vingt fonctionnaires ou agents publics non titulaires ;

- quinze ouvriers ;

- dix fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers soumis à une surveillance médicale particulière par l'article 24 du décret".

Il est précisé que le nombre des fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers visé par cet article 12 est celui des agents travaillant dans le ou les services à l'égard duquel, ou desquels, le service de médecine de prévention est compétent.

➤ **La qualification des médecins de prévention**

**L'article 13** du décret dispose que *« tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer, candidat aux fonctions de médecin de prévention au sein d'un service de médecine de prévention, doit être titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificats exigés pour exercer les fonctions de médecin du travail et dont la liste est fixée par l'article R. 4623-2 du code du travail ou d'autres titres reconnus équivalents par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique ».*

*Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins se trouvant déjà en fonctions dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du présent décret ».*

Soit la liste fixée par l'article R.4623-2 du code du travail modifié par le décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 : *« Seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :*

1° *Etre qualifié en médecine du travail ;*

2° *Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1<sup>er</sup> juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;*

3° *Etre titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels ».*

Le médecin recruté en qualité de médecin de prévention doit avoir obtenu d'une part, un diplôme en médecine du travail et d'autre part l'autorisation d'exercer. Ce diplôme peut être le diplôme d'études spécialisées (DES) en médecine du travail mais aussi un diplôme européen de spécialité en médecine du travail ou d'un pays hors Union Européenne, dont l'équivalence pour l'exercice de la médecine du travail est reconnue selon les différentes procédures nationales. La notion de « qualification » permet d'englober tous ces cas de figure.

Il convient de rappeler que le diplôme délivré par l'université de Louvain est un master en santé au travail et non un DES de médecine du travail. Par conséquent, cette formation peut être prise en compte par la commission nationale de qualification de l'ordre des médecins dans le cadre de l'examen d'une demande de qualification, mais elle ne saurait en être la seule justification.

Concernant le cas particulier du diplôme de l'Institut national de médecine agricole (INMA), en application de l'article R. 717-50 du code rural et de la pêche maritime, les médecins qui souhaitent pratiquer la médecine du travail en agriculture, doivent remplir les conditions prévues à l'article R.4623-2 du code du travail ou être titulaire du diplôme délivré par l'Institut national de médecine agricole.

La notion de médecine du travail en agriculture renvoie aux activités ou aux exploitations agricoles, entreprises ou établissements énumérés à l'article L.722-1 du code rural et de la pêche maritime, parmi lesquelles il convient de mentionner les sociétés coopératives, les organismes de mutualités agricole, les caisses de crédit agricole mutuelles et les chambres d'agriculture.

➤ **L'interdiction d'exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention en dehors de ce cadre légal**

L'interdiction d'exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention en dehors de ce cadre légal trouve son fondement dans le caractère d'ordre public des exigences fixées par les différents textes relatifs aux conditions d'exercice de la médecine du travail. Plus particulièrement, la méconnaissance des conditions requises pour exercer la médecine du travail constitue une infraction pénale, conformément aux dispositions de l'article L. 4745-1 du code du travail.

Dans ce cadre, le juge administratif a annulé le recours à un médecin ne disposant pas des titres requis en médecine du travail car l'administration n'établissait pas que l'urgence ou des circonstances exceptionnelles aient pu motiver le recours à un médecin ne disposant pas des titres requis (cf. jugement du TA de Châlons-en-Champagne du 23 novembre 1999 "syndicat national professionnel des médecins du travail c/Préfet de la haute Marne Req.n°97667").

Les modèles de contrats rédigés par le Conseil national de l'Ordre des médecins prévoient d'ailleurs que le médecin atteste remplir les conditions requises pour exercer la médecine du travail et doit en fournir les justificatifs<sup>19</sup>.

**Ce principe connaît des tempéraments :**

- le certificat d'études spéciales de médecine du travail ou le diplôme d'études spéciales de médecine du travail ne sont pas exigés pour les médecins qui se trouvaient déjà en fonction dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du décret de 1982 (article 13 alinéa 2 du décret du 28 mai 1982). Au regard de l'importance des missions et des tâches confiées aux médecins de prévention, ceux-ci doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation initiale et continue dans le cadre de cette spécialité.
- *la voie de la régularisation et de la reconversion* (cf. article R.4623-2 2° du code du travail). La voie diplômante et la voie de la qualification n'ayant pas permis de recruter en nombre suffisant des médecins du travail, des mesures législatives avaient été prises, en 1998 et 2002, afin d'ouvrir une troisième voie. Cette troisième voie repose sur deux dispositifs législatifs, la régularisation et la reconversion, mis en place afin d'améliorer la prévention et à pallier la pénurie de médecins, en restaurant d'une part, une formation permettant aux médecins non qualifiés en poste de régulariser leur situation par une formation diplômante et en organisant d'autre part, un processus de reconversion des médecins généralistes à travers la formation à la capacité en médecine du travail.

<sup>19</sup> <http://www.conseil-national.medecin.fr/groupe/33/tous>

- *les équivalences de diplômes* : à ces différentes voies d'accès à la médecine du travail on doit ajouter les possibilités offertes aux médecins de l'Union européenne, bénéficiaires de la liberté d'établissement par la directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance mutuelle des diplômes.

L'article 13 du décret indique que peuvent également être recrutés en qualité de médecin de prévention les titulaires de "*titres reconnus équivalents*" aux titres susvisés "*par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé*".

Concernant les diplômes européens de médecin détenus par des ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE ou de la Suisse, un mécanisme de reconnaissance automatique est prévu pour certains titres de formation figurant à l'annexe relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles la directive 2005/36/CE du parlement européen et du conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (la médecine du travail se trouve p. 104 – voir lien <http://eur-lex.europa.eu>).

Ce texte a consolidé l'ensemble des directives sectorielles qui existaient, sans en changer la substance.

L'Ordre national des médecins est l'autorité compétente pour instruire les demandes de reconnaissance. (Pour plus d'éléments, cf. site de la Commission européenne dédié à la reconnaissance des diplômes :

[http://www.ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/directive\\_in\\_practice/index\\_fr.htm](http://www.ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/index_fr.htm))

L'arrêté conjoint du ministère de la santé et du ministère de l'éducation nationale du 18 juin 1981, modifié par l'arrêté du 15 septembre 1998 (arrêté de transposition des directives européennes) fixe la liste de diplômes, certificats et autres titres de médecin spécialiste qui délivrés conformément aux obligations communautaires aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ont en France le même effet que les diplômes, certificats ou autres titres français de médecin spécialiste. L'article 2, alinéa 33 de cet arrêté insère la rubrique "médecine du travail" et prévoit notamment la reconnaissance des diplômes de médecine du travail obtenus notamment en Belgique.

- *La situation dans laquelle un médecin du travail exerce une autre activité en dehors d'un service de médecine préventive* : un médecin peut cumuler une activité de médecine générale avec une activité de médecine du travail, dans les limites de la déontologie médicale et, en particulier, de l'article 47 (article R.4127-47 du code de la santé publique prévoyant que « *hors cas d'urgence et celui où il manquerait à ses devoirs d'humanité, un médecin a le droit de refuser ses soins pour des raisons professionnelles ou personnelles* ») et de l'article 99 du code de déontologie médicale (article R.4127-99 du code de la santé publique qui prévoit que : « *sauf cas d'urgence ou prévus par la loi, un médecin qui assure un service de médecine préventive pour le compte d'une collectivité n'a pas le droit d'y donner des soins curatifs* ») . Cette hypothèse ne peut concerner que les médecins qui ne sont pas inscrits au tableau de l'Ordre en qualité de médecin spécialiste, puisque le règlement de qualification dispose que le médecin spécialiste exerce exclusivement la discipline pour laquelle il a été qualifié. Cette situation se rencontre d'ailleurs, fréquemment avec les médecins généralistes non-inscrits en qualité de médecins spécialistes en médecine du travail et qui exercent la médecine du travail ou la médecine de prévention sur la base d'un CES de médecine du travail. C'est aussi le cas des médecins généralistes qui ont obtenu le DES (concours européen) mais n'ont pas demandé leur inscription en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail. Les mesures de régularisation permettent également d'envisager un cumul d'activités. Il convient cependant de noter que cette possibilité est essentiellement ouverte, en application de l'article L. 4623-3 du code du travail aux praticiens exerçant à temps partiel dans des administrations dont les effectifs ne permettent pas l'emploi d'un médecin de prévention à temps plein.

➤ **La situation juridique des médecins de prévention**

L'accord du 20 novembre 2009 a visé à régulariser les conditions d'emploi des médecins de prévention en systématisant dans la mesure du possible leur recrutement par voie contractuelle, offrant ainsi à la fois une bonne sécurité juridique et une protection sociale suffisante.

Deux voies de recrutement coexistent : le recrutement en qualité d'agent contractuel de droit public et en tant que vacataire.

- Le recrutement en qualité d'agent contractuel de droit public est impératif dès lors que l'agent remplit les conditions relatives à la qualification en tant qu'agent contractuel, fixées par la jurisprudence

- Le principe

Les médecins de prévention contractuels dont l'engagement couvre une durée définie peuvent être recrutés dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et notamment ses articles 4 et 6, dès lors qu'ils sont employés pour répondre à un besoin non seulement reconnu mais obligatoire et constant de l'administration. Les postes de médecins de prévention répondent à un besoin permanent de l'administration.

Conformément à la jurisprudence dite « Berkani » (Tribunal des conflits du 25 mars 1996), les médecins de prévention sont des agents de droit public. Cet arrêt définit comme agent contractuel de droit public toute personne travaillant pour le compte d'un service public administratif géré par une personne morale de droit public. Cette qualification est indépendante du fondement budgétaire de la rémunération.

Dans un arrêt du 8 mars 2006 Syndicat national professionnel des médecins du travail, le Conseil d'Etat confirme ces positions. En conséquence, les articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 peuvent tout à fait fonder le recrutement de médecins de prévention en tant qu'agents contractuels.

- Conséquences de la qualification en tant que contractuel

Le recrutement sur le fondement de l'article 4 est possible du fait de l'absence de corps de fonctionnaires exerçant les fonctions de médecins de prévention. Ces agents sont alors engagés par des contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse et reconduits au-delà de ce délai en contrat à durée indéterminée.

Le recrutement sur le fondement de l'article 6 est possible pour assurer des fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet. Le contrat peut alors être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Les agents recrutés sur la base de l'article 4 de la loi n°84-16 (CDD) et en fonction depuis plus de 6 ans à la date de la publication de la loi voient leur contrat reconduit à terme pour une durée indéterminée (CDI).

Il convient de noter qu'à titre expérimental (pendant 4 ans à compter du 13 mars 2012), la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, autorise les administrations de l'Etat et leurs établissements publics administratifs à recruter directement, en CDI, un agent contractuel (médecin de prévention) sur le fondement de l'article 4-1° de la loi du 11 janvier 1984.

Il en résulte que le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité régit leur situation dès lors qu'entrent dans le champ d'application de ce décret les agents recrutés ou employés, entre autres, dans les conditions fixées aux articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée (article 1er du décret).

- Elaboration d'un modèle de contrat, articulant la réglementation des non titulaires et les particularités de la médecine

Par ailleurs, si les médecins de prévention sont recrutés comme agents contractuels de droit public, il n'en demeure pas moins que les particularités dues à la qualité de médecin doivent être préservées, notamment les garanties d'indépendance, les modalités particulières de licenciement, l'impossibilité d'évaluer les compétences médicales des médecins, la distinction avec l'activité de contrôle...

Dans ce cadre, un modèle de contrat, articulant la réglementation des non titulaires et les particularités de la médecine est joint en annexe 9, dans le guide méthodologique.

- Le recrutement en qualité de vacataire

Les décrets du 17 novembre 1977 et du 13 décembre 1978 sont applicables aux médecins de prévention qui ne remplissent pas les conditions pour être recrutés en qualité d'agents contractuels de droit public.

En effet, l'article 1er du décret du 17 novembre 1977 rappelle expressément que ses dispositions sont applicables aux médecins *"qui apportent leur concours aux administrations (...) et qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel"*. Cette dernière précision est de même rappelée par l'article 1er du décret du 13 décembre 1978. Ces décrets ne sont donc applicables qu'aux médecins de prévention auxquels l'administration ferait appel ponctuellement à titre de collaborateurs occasionnels.

Ce cadre implique que les médecins vacataires sont rémunérés en fonction de leur qualification professionnelle et du temps consacré aux prestations qu'ils fournissent.

S'agissant de leur protection sociale, le décret n° 77-1264 du 17 novembre 1977 relatif à la protection sociale des médecins, chirurgiens-dentistes, vétérinaires et pharmaciens apportant leur concours aux administrations de l'État, s'applique.

➤ **La rémunération des médecins de prévention**

Lorsque le médecin est recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, son niveau de rémunération ne peut être fixé sur le taux horaire de la vacation défini par le décret du 13 décembre 1978.

Sa rémunération est fixée de manière contractuelle, à la discrétion de l'employeur. Elle peut l'être sur la base d'un indice ou en fonction de l'ancienneté du médecin.

L'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat* précise que *« le montant de la rémunération est fixée par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans [...]. La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue [...] »*.

La grille CISME (convention collective des médecins du travail) peut constituer, une base référentielle pour l'administration.

➤ **Les règles de cumul à respecter**

Deux types de règles relatives au cumul d'activité s'appliquent aux médecins de prévention : d'une part celles attachées à leur qualité d'agent contractuel de droit public et d'autre part, celles relevant du code de déontologie médicale.

- les règles attachées à la qualité d'agent contractuel

Les administrations recrutant des médecins de prévention en qualité d'agents contractuels, doivent respecter la réglementation de droit commun. Ainsi, le recrutement en qualité de contractuels des médecins de prévention a pour conséquence de les soumettre à la réglementation sur les cumuls d'activités prévue par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant statut général des fonctionnaires ainsi que par le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 *relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat*, ou à certains plafonds tels que celui de 70% pour les temps incomplets.

- Les médecins de prévention recrutés à temps plein ou à temps partiel peuvent uniquement, dans le cadre des I et II l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007, cumuler leur activité publique avec :
  - à titre accessoire, une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique (sans création de poste) après autorisation de l'administration, a priori sans limitation dans le temps (article 3 du décret du 2 mai 2007), et sans plafonnement quant à la durée légale du travail ;
  - au titre de la création d'entreprise, une activité libérale dans le secteur privé, après déclaration à l'administration et avis de la commission de déontologie, pour une durée maximale de trois ans depuis la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 (période initiale de deux ans, à laquelle peut s'ajouter une période complémentaire d'un an) sans plafonnement de la durée du travail pour exercer ce type de cumul ;
- Les médecins de prévention recrutés à temps incomplet pour une durée de travail inférieure ou égale à 70 % de la durée réglementaire du travail peuvent, dans le cadre du IV de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, cumuler leur activité publique avec :
  - d'autres activités publiques après information de l'administration, sans limitation dans le temps ;
  - une activité privée lucrative après information de l'administration, sans limitation dans le temps, et sans plafonnement quant à la durée totale du travail ;
- Le plafonnement à 70 % pour les agents contractuels de droit public à temps incomplets. Les administrations qui ont recruté des médecins de prévention en qualité de non titulaires sur des temps incomplets, ne peuvent les recruter que dans la limite d'un plafond de 70%.
  - Les règles de déontologie médicales applicables dans le cadre d'un cumul d'activités :

Il faut distinguer deux situations :

- *L'exercice d'une autre activité médicale au sein des administrations où le médecin exerce son activité de médecin du travail est interdit. Le cumul est impossible dès lors que le code du travail prévoit que les fonctions de médecin du travail sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et qu'en application de l'article 99 du code de déontologie médicale (article 4127-99 du code de la santé publique) : « Sauf cas d'urgence ou prévu par la loi, un médecin qui assure un service de médecine préventive pour le compte d'une collectivité n'a pas le droit d'y donner des soins curatifs. Il doit adresser la personne qu'il a reconnue malade au médecin traitant ou à tout autre médecin désigné par celle-ci ».*
- *La situation dans laquelle un médecin du travail exerce une autre activité en dehors d'un service de santé au travail ou d'un service de médecine préventive : cette hypothèse ne peut concerner que les médecins qui ne sont pas inscrits au tableau de l'Ordre en qualité de médecin spécialiste, dès lors que le règlement de qualification dispose que le médecin spécialiste exerce exclusivement la discipline pour laquelle il a été qualifié.*

Pour les médecins généralistes, il est possible d'envisager, dans les limites de la déontologie médicale et, en particulier, de l'article 99 précité (article 4127-99 du code de la santé publique) mais aussi de l'article 47 du code de déontologie médicale (article 4127-47 du code de la santé publique) sur la continuité des soins due aux malades, qu'il cumule une activité de médecine générale avec une activité de médecine du travail.

Cette situation se rencontre d'ailleurs, fréquemment avec les médecins généralistes non-inscrits en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail et qui exercent la médecine du travail ou la médecine de prévention sur la base d'un CES de médecine du travail. C'est aussi le cas des médecins généralistes qui ont obtenu le DES (concours européen) mais n'ont pas demandé leur inscription en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail. Les mesures de régularisation permettent également d'envisager un cumul d'activités.

- o Règles dérogatoires à la réglementation des agents contractuels s'agissant de la fin de l'engagement contractuel car le médecin de prévention est un salarié protégé

Dès lors que le médecin de prévention est recruté en qualité d'agent contractuel, il relève des dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat* pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et notamment s'agissant de la fin du contrat, du licenciement ou du versement d'indemnités, des conditions fixées au Titre XI .

Néanmoins, le médecin de prévention est un salarié au statut particulier qui en fait un « salarié protégé » : il est lié à l'employeur par un contrat de travail mais son indépendance est garantie sur le plan médical car il est inscrit à l'ordre départemental des médecins et est soumis au Code de déontologie médicale qui regroupe les règles de pratique de la médecine et les devoirs du médecin.

Dans ce cadre, les dispositions des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 11-1 du décret du 28 mai 1982 précisent les conditions de fin d'exercice des fonctions des médecins de prévention et prévoient à cet égard le respect d'un certain nombre de garanties.

Trois hypothèses ressortent du décret :

- *Le non renouvellement des fonctions pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention.* Cette hypothèse pourrait résulter notamment d'un passage vers un conventionnement avec un service de médecine du travail dans le cadre du 2ème alinéa de l'article 10 du décret. Les changements en cause pourraient également être le résultat de modifications des services et des effectifs en relevant. La décision de fin de fonction ne peut intervenir dans cette hypothèse, qu'après que le CHSCT compétent ait été informé des motifs du changement en cause.
- *La rupture de l'engagement pour motif disciplinaire ou pour un motif lié à la personne du médecin.* Ces différents types de motifs de rupture ne peuvent être définis a priori mais relèvent des cas d'espèce, sachant toutefois que les hypothèses de ruptures résultant de mesures d'éviction du service prises en considération de motifs liés à la personne d'un agent s'apparentent selon la doctrine à des mesures individuelles prises dans l'intérêt du service et qui n'ont pas le caractère de sanction disciplinaire. C'est notamment le cas des décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle (CE Section - 9 décembre 1955 GARYSOS - Leb p. 585. Cour administrative d'appel de Paris - 13 juin 1989 - Chambre de commerce et d'industrie de Paris ; CE 31 mai 1989 - Commune de BALLAINVILLIERS). La décision de rupture ne peut intervenir dans ces deux hypothèses qu'après avis du CHSCT compétent.

Le médecin doit en outre être mis à même de consulter son dossier individuel et faire l'objet d'une convocation écrite lui indiquant l'objet de celle-ci. Lors de l'entretien, l'autorité administrative doit indiquer le ou les motifs de la décision et recueillir les observations de l'intéressé.

Une procédure d'appel est organisée, lorsque l'avis du CHSCT compétent est défavorable.

Dans cette hypothèse, la décision finale relève du ministre ou de l'autorité administrative ayant reçu délégation.

- *La rupture de l'engagement en cas de faute professionnelle d'ordre déontologique.* La qualification de faute professionnelle d'ordre déontologique ne pouvant relever directement de l'autorité administrative, cette dernière doit dans cette hypothèse engager la procédure prévue à l'article L. 4124-2 du code de la santé publique lequel dispose que : "les médecins chargés d'un service public et inscrits au tableau de l'ordre ne peuvent être traduits devant le conseil régional (de l'ordre des médecins) à l'occasion des actes de leur fonction publique, que par le ministre de la santé publique et de la population, le directeur départemental de la santé ou le procureur de la République".

Dans l'attente de la décision du conseil régional de l'ordre des médecins compétent, l'autorité administrative a le pouvoir, si cela s'avère nécessaire, de suspendre l'engagement du médecin en cause.

En toute hypothèse, la décision définitive concernant le médecin ne pourra intervenir avant que l'instance compétente du conseil de l'ordre ait statué.

### **Nomination et gestion du médecin coordonnateur**

Il apparaît opportun, dès lors qu'il existe un réseau de médecins de prévention au sein d'un département ministériel ou d'un établissement public, qu'un ou des médecins de prévention soient nommés "médecins coordonnateurs" avec pour mission d'animer le réseau, d'impulser et de suivre la politique menée en matière de prévention médicale.

Afin de faciliter la circulation de l'information, et de donner plus de cohérence aux actions des médecins de prévention, le service de peut être doté d'un médecin coordonnateur national et de médecins coordonnateurs régionaux.

Le chef de service compétent nomme un médecin coordonnateur national et des médecins coordonnateurs régionaux parmi les médecins de prévention et détermine leur ressort de compétence.

Le médecin de prévention coordonnateur dispose de vacations supplémentaires afin d'assurer ses missions. Il dispose également d'un secrétariat.

Le médecin de prévention coordonnateur bénéficie d'une formation particulière. Il doit avoir une bonne connaissance de l'administration, de ses divers métiers et des risques qu'ils peuvent induire sur les agents.

### **Missions**

#### *- Coordonnateur national*

Rattaché au chef de service compétent, le médecin coordonnateur national assure le conseil technique du ministère en matière de santé et de prévention médicale.

Le médecin coordonnateur national est le référent médical pour l'administration, les médecins coordonnateurs régionaux, les médecins de prévention ainsi que pour les organisations syndicales siégeant au CHSCT ministériel.

Il est chargé d'impulser, de coordonner et de conseiller l'administration sur la politique de santé ministérielle. Il est un relais technique et administratif entre l'administration, les médecins coordonnateurs régionaux et les médecins de prévention.

- *Coordonnateur régional*

▪ Rôle administratif

- Le médecin coordonnateur régional assure, au niveau régional, l'animation du réseau des médecins de prévention de son ressort.
- Il prend connaissance des informations ou questions d'intérêt commun (formations, équipements, techniques médicales, ...) qu'il diffuse.
- Il représente l'administration auprès de ses confrères.
- A l'arrivée d'un nouveau médecin il l'accueille au lieu de son nouveau poste, lui explique l'organisation de l'administration ; il facilite son intégration au sein du ministère en allant le présenter, à l'assistante de service social du personnel et tous autres acteurs responsables de service avec qui il sera en contact.

▪ Rôle fonctionnel

- Le médecin coordonnateur régional est le référent professionnel de ses confrères. Dans ce cadre, s'il ne lui appartient pas, selon le code de déontologie médicale, de contrôler leur activité sur le plan professionnel, il est cependant le référent en matière d'application et d'organisation de la politique ministérielle de santé.
- Le médecin coordonnateur régional garde ses fonctions de médecin de prévention au sein de l'administration.
- Dans le cadre de ses déplacements sur un site, il peut assister le médecin de prévention dans l'exercice du tiers temps.
- Il est consulté par le médecin de prévention sur toutes les questions médicales faisant l'objet d'une contestation par un agent ou par le chef de service concernant :
  - un aménagement de poste ;
  - la prescription d'un examen complémentaire ;
  - les achats d'appareils médicaux coûteux.

#### V.1.2.2 - Les équipes pluridisciplinaires

L'obligation de pluridisciplinarité a été érigée par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (loi de modernisation sociale) pour répondre de façon satisfaisante aux exigences de l'article 7 de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 qui indique que « *l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.... Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement* ».

L'équipe pluridisciplinaire est placée sous la responsabilité du chef de service.

La pluridisciplinarité s'appuie sur la complémentarité des professionnels de la santé au travail pour une meilleure prévention des risques professionnels. L'objectif est d'évoluer d'une vision purement et quasi-exclusivement médicale de la prévention à une approche globale de la santé, l'action du médecin de prévention étant renforcée par l'apport de compétences techniques et organisationnelles extérieures.

Les équipes pluridisciplinaires, coordonnées par le médecin de prévention, associant des spécialistes et des techniciens doivent être généralisées, dans tous les cas où les compétences internes de l'administration se révèlent insuffisantes.

Le décret prévoit en conséquence, l'intervention dans le service de médecine de prévention de spécialistes aux compétences diversifiées en fonction des besoins identifiés (ergonomie, hygiène du travail, épidémiologie, secourisme, toxicologie industrielle, psychologie du travail, acoustique...) participant au service de santé au travail ou exerçant dans des structures autonomes (organismes de contrôle, consultants,...) ».

Les services sociaux peuvent également être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire.

L'appel aux compétences s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales (code de déontologie médicale) et l'indépendance des personnes ou organismes associés extérieurs à l'administration.

A ce titre, l'avant dernier alinéa de l'article 10 précise qu'une convention doit être établie afin de déterminer les éléments suivants :

1° les actions qui leur sont confiées et les modalités de leur exercice ;

2° les moyens mis à leur disposition ainsi que les règles assurant leur accès aux lieux de travail et les conditions d'accomplissement de leurs missions, notamment celles propres à assurer la libre présentation de leurs observations ou propositions.

Il convient de noter qu'afin de mettre en place l'équipe pluridisciplinaire de prévention, l'administration a plusieurs possibilités qui renvoient au mode de gestion du service de médecine de prévention choisi. Dans ce cadre, elle a notamment la faculté de recruter les différentes compétences directement en interne, de mutualiser, de recourir aux services de santé au travail (du privé ou en agriculture), ou de faire appel aux associations.

Dans l'hypothèse d'un choix de recrutement interne, l'administration doit respecter la réglementation statutaire de droit commun. Celle-ci doit être adaptée aux circonstances d'espèce (i.e possibilité de recrutement en qualité de non titulaires sur les fondements des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, recrutement en qualité de vacataires pour des collaborateurs occasionnels, possibilité de cumul ou recours aux procédures de mise en concurrence pour des actions spécifiques faisant appel à des entreprises spécialisées).

#### ➤ Les infirmiers

Si dans le secteur privé, la présence d'infirmiers est obligatoire, quel que soit le nombre d'agents (les articles R.4623-32 à 34 conditionnant l'obligation de recruter un ou plusieurs infirmiers en fonction notamment de l'effectif des salariés présents dans l'entreprise), **cette obligation ne s'applique pas aux employeurs du secteur public**<sup>20</sup>. Ces derniers sont toutefois encouragés à mettre en place des équipes pluridisciplinaires au sein des services de médecine de prévention.

Cela s'inscrit dans la démarche d'instituer une véritable pluridisciplinarité dans la prévention fondée sur les compétences multiples.

Il convient, s'agissant de la qualification des infirmiers ou infirmières qui doivent assister les médecins de prévention, de s'aligner sur le premier alinéa de l'article R. 4623-29 du code du travail et de ne recourir qu'aux services d'un personnel infirmier possédant le diplôme d'État ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Par ailleurs, il est vivement conseillé que les infirmiers recrutés aient suivi ou suivent une formation en santé au travail.

#### ➤ Les secrétaires médicaux

Ils se voient confier l'ensemble des tâches administratives permettant le bon fonctionnement du service : secrétariat, prise de rendez-vous, etc.

#### ➤ Les collaborateurs médecins

Face à la pénurie de médecins de prévention, le décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 *relatif à l'organisation de la médecine du travail* a prévu la possibilité, pour les services de santé au travail régis par le code du travail, d'accueillir des collaborateurs médecins. Ce dispositif (article 10 alinéa 7), introduit dans la fonction publique, en 2014, par une modification réglementaire, renvoie expressément aux dispositions des articles R.4623-25 du code du travail et aux alinéas premiers des articles R.4623-25-1 et R.4623-25-2 du même code.

Ce nouveau dispositif a pour ambition de faciliter les passerelles vers la spécialité « médecine du travail » en offrant la possibilité à un médecin, titulaire d'un diplôme de médecine, d'être recruté au

---

<sup>20</sup> Ces dispositions figurent en effet au niveau du livre VI de la 4<sup>ème</sup> partie du code du travail, qui n'est pas applicable à la fonction publique.

sein d'un service de médecine de prévention et de suivre une formation, en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins.

Le collaborateur médecin est recruté sous contrat, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Ce dernier précise les engagements du collaborateur médecin, de l'université et du médecin de prévention qui l'encadre. Le service employant le médecin s'engage à financer sa formation. En application de l'article R.4127-83 du code de la santé publique, le projet de contrat peut être communiqué au Conseil départemental de l'ordre des médecins, afin de garantir la légalité des conditions d'exercice du collaborateur médecin au sein du service de médecine de prévention. Dès sa signature, le contrat est communiqué au Conseil départemental de l'ordre, conformément aux dispositions de l'article L.4113-9 du code de la santé publique. Un modèle de contrat figure en annexe 16.

Le collaborateur médecin est encadré, au cours de sa formation, par un médecin de prévention tuteur, qualifié en médecine du travail et en poste au sein du même service de médecine de prévention. Ce médecin doit être volontaire pour l'encadrer. Son accord est donc requis avant tout accueil d'un collaborateur médecin ayant vocation à être placé sous sa responsabilité. C'est pourquoi, le tutorat doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail. Il doit par ailleurs disposer des conditions nécessaires au bon encadrement des collaborateurs médecins.

La formation, d'une durée de 4 ans, suivie par le collaborateur médecin se fait en alternance. Sa formation théorique est dispensée par une université proposant ce cursus à son programme de formation en alternance avec une formation pratique au sein du service de médecine de prévention.

Afin de justifier de son engagement dans cette démarche de formation, le collaborateur médecin transmet à l'administration qui l'emploie, l'attestation d'inscription délivrée par l'université précisant la date effective du début de sa formation théorique. Une fois la formation commencée, il transmet annuellement, à l'administration qui l'emploie, un certificat de scolarité.

La reconnaissance de la qualification de la spécialité « médecine du travail » est accordée par le Conseil national de l'ordre des médecins. Le diplôme obtenu au terme de la formation ne suffit pas à lui seul pour obtenir la qualification.

- La rémunération du collaborateur médecin

Le collaborateur médecin est un agent contractuel de droit public. Le montant de sa rémunération est donc librement fixée, à la discrétion de l'employeur, dans la limite des crédits disponibles (CE, 15 janvier 1997).

La rémunération des agents contractuels ne saurait être disproportionnée par rapport au traitement perçu par des agents titulaires exerçant des fonctions de nature équivalente. Cependant, dans la mesure où il n'existe pas, de corps de fonctionnaires exerçant les fonctions dévolues aux médecins de prévention, les employeurs déterminent la rémunération des collaborateurs médecins. La grille de rémunération du CISME constitue une bonne référence.

- Les missions du collaborateur médecin

Conformément aux dispositions de l'article R.4623-25 du code du travail, le collaborateur médecin assiste le médecin de prévention tuteur qui l'encadre dans ses missions et exerce sous son autorité. Il exerce dans les mêmes locaux que ce dernier.

L'article R.4623-25-1 alinéa 1<sup>er</sup> précise qu'il remplit les missions confiées par ce dernier dans le cadre du protocole écrit prévu à l'article R.4623-14 du code du travail. Cet article prévoit en effet que « *le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans les services interentreprises dont il est salarié. Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins [...]* ». Le protocole définit notamment les examens de suivi individuel de l'état de santé des agents auxquels le collaborateur médecin peut procéder.

Les missions confiées au collaborateur médecin prennent en compte ses compétences et l'expérience préalablement acquises. Elles peuvent donc être amenées à évoluer au cours de sa formation.

Ainsi, le collaborateur médecin peut se voir confier la réalisation d'examens médicaux contribuant à garantir un suivi adéquat de l'état de santé des agents, prescrire et réaliser des examens complémentaires en lien avec l'activité professionnelle de l'agent.

A titre d'exemple, il peut prescrire les examens liés au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage en cas d'épidémie, donner des indications ou effectuer des vaccinations, orienter vers un médecin de soins en cas de besoin.

Le collaborateur médecin participe aux actions sur le milieu professionnel.

Conformément aux dispositions de l'article R.4623-25-2 alinéa 1, le collaborateur médecin doit disposer du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre sa formation.

Il est, bien entendu, tenu au respect des règles édictées par le code de déontologie médicale.

## **V.2 - Les missions des services de médecin de prévention**

Les missions du médecin de prévention sont définies par le chapitre II du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La médecine de prévention vise à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel. Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Il est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail (art.10 du décret n°82-453). Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention se voient confier deux missions principales : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents. Par ailleurs, ils peuvent être amenés à intervenir dans le champ de la médecine "statutaire" (cf. encadré infra).

- **L'action sur le milieu professionnel** lui permet d'évaluer les conditions de travail et de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration de ces conditions de travail. Il peut donc effectuer des visites sur les lieux de travail (mais non inspecter) et bénéficie à cette fin d'une liberté d'accès aux locaux rentrant dans son champ de compétence. Il examine les postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques, détecte les situations présentant un risque professionnel particulier ou plus particulièrement un poste de travail si un problème se pose plus spécifiquement à un agent. Il le fait à son initiative, à la demande de l'administration ou des agents eux-mêmes. A ce titre, il est le conseiller des agents, de leurs représentants et de l'administration. Il est habilité en cas de dysfonctionnement à établir des signalements appropriés sous forme de rapports écrits à destination du chef de service.
- **La surveillance individuelle de l'état de santé des agents** s'exerce dans le cadre de la visite médicale et/ou au vu des résultats d'examens complémentaires prescrits par le médecin de prévention.

### ***V.2.1. Les actions du médecin de prévention sur le milieu professionnel et missions générales de prévention***

Au titre du décret du 28 mai 1982, le médecin de prévention consacre à l'action en milieu professionnel **au moins un tiers de son temps**. Cette action est décrite par les articles 15 à 21 du décret.

Dans le cadre de son action sur le milieu professionnel :

- **le médecin de prévention conseille l'administration, les agents et leurs représentants** sur l'adaptation des conditions de travail ainsi que sur la mise en place des moyens de prévention, notamment dans les domaines suivants :

- amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
  - hygiène générale des locaux de service ;
  - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
  - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
  - hygiène dans les restaurants administratifs ;
  - information sanitaire.
- **il participe à la prévention et l'éducation sanitaire en rapport avec l'activité professionnelle**

Le médecin de prévention est obligatoirement associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes.

Il peut organiser ou participer à des campagnes d'information sur des sujets divers portant sur des thèmes de campagnes de politique nationale de santé publique (SIDA, alcoolisme, tabagisme, MST, dépistage du cancer, etc.) mais également sur ceux spécifiques aux milieux dans lesquels le médecin exerce ses fonctions (sur la spécificité d'un cadre de travail, sur le travail sur écran, sur les accidents d'exposition au sang par exemple).

Les CHSCT peuvent être associés à l'organisation de ce type d'actions qui relèvent des politiques de santé et de sécurité au travail : prévention des maladies contagieuses, formation au secourisme (Cf. IV.2.)

- **il analyse les postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques, les rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements de poste**

Le médecin de prévention est amené à effectuer des visites des lieux de travail. Il bénéficie, à cette fin, d'une liberté d'accès aux locaux rentrant dans son champ de compétence. Il examine les postes de travail, détecte les situations présentant des risques professionnels particuliers et est habilité en cas de dysfonctionnement à établir les signalements appropriés sous forme de rapport écrit diffusé auprès de l'autorité administrative dont il relève et de celle dont dépend l'agent concerné. Le médecin de prévention rend compte de ces actions en CHSCT.

- **il est membre de droit du CHSCT auquel il assiste avec voix consultative**
- **il établit et met à jour périodiquement la fiche relative aux risques professionnels** propres au milieu dans lequel il intervient, appelée fiche d'établissement.

Il s'agit là d'un élément important dans l'aide à la détermination des obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques professionnels et permettant un suivi médical des agents adapté aux risques professionnels.

A l'instar de celle qui est établie par le médecin du travail dans le secteur privé, cette fiche est établie par le médecin de prévention, sous la responsabilité du chef de service. Elle doit recenser les risques professionnels physiques et psychiques propres au service entrant dans le champ d'intervention du médecin de prévention et mentionner les effectifs potentiellement exposés à ceux-ci.

Le médecin de prévention doit associer l'assistant et/ou le conseiller de prévention à l'établissement et au suivi de cette fiche, laquelle doit être soumise, pour avis, au CHSCT compétent. Cette fiche est établie conformément aux dispositions de l'article R.4624-37 du Code du Travail.

Toutes les adaptations liées aux spécificités des services publics concernés doivent cependant pouvoir y être apportées. Enfin, le médecin de prévention devra avoir accès à tout type d'information utile à l'établissement et à la mise à jour de la fiche. L'employeur doit lui fournir les fiches de données de sécurité des produits chimiques, les résultats des mesures d'ambiance, tels que cancérigène, bruit, etc.

L'absence de ces données est susceptible de réduire la fiabilité de la fiche ; il est de la responsabilité de l'employeur de permettre au médecin de prévention de mener à bien sa mission.

La fiche des risques professionnels est communiquée au chef du service ou d'établissement. Elle est tenue à la disposition des agents mentionnés aux articles 5, 5-1, 5-4 et 5-5 du décret du 28 mai 1982 et est présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel d'activité du médecin de prévention prévu à l'article 28 du décret. Les CHSCT sont en outre régulièrement informés de l'évolution des risques professionnels entrant dans leur champ de compétence.

Les agents exposés à des risques professionnels identifiés, sont soumis à une surveillance médicale annuelle obligatoire (article 24 du décret).

- **il est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques.**
- **il est informé de la composition et de la nature des substances utilisées avant toute manipulation de produits dangereux et demande à l'administration de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.**
- **il peut proposer des études épidémiologiques**

Le médecin de prévention peut proposer des études épidémiologiques et participer à leur réalisation. Il informe l'administration de tous risques d'épidémie dans le respect du secret médical. Le médecin de prévention joue un rôle majeur en concourant, en tant que conseiller de l'employeur et des agents, à l'évaluation et à l'analyse du risque, à la mise en place des moyens de prévention et à la détermination d'un suivi médical adapté. Les mesures de prévention comprennent des mesures de prévention primaire type, de suppression des risques ou de réduction de ces risques au niveau le plus bas possible, puis des mesures de protection technique collective et individuelle rigoureuses, une information et une formation adéquate des agents exposés, et lorsqu'une vaccination est indiquée, le signalement de cette vaccination à l'employeur qui peut la recommander à ses agents.

- **il peut proposer ou pratiquer un certain nombre de vaccinations (primo vaccinations et rappels) dans le cadre de sa pratique quotidienne et dans un but exclusif de prévention des risques professionnels**

Conformément au décret n° 2004-635 du 30 juin 2004 relatif à la vaccination par le vaccin antituberculeux BCG et modifiant le code de la santé publique, les médecins de prévention assurent l'application des dispositions de l'article R. 3112-1 à R. 3112-5 du code de la santé publique.

De nouvelles constatations épidémiologiques ont entraîné une modification de l'article L. 3111-4 du Code de la Santé publique rendant obligatoires un certain nombre de vaccinations pour les personnels des organismes de prévention ou de soins, de même qu'une modification de l'article L. 3112-1 concernant la lutte contre la tuberculose.

Le médecin de prévention, après avoir participé à l'évaluation des risques et conseillé sur les moyens de prévention, donne une information claire et précise à l'employeur, aux agents exposés et au CHSCT, sur les avantages et les risques éventuels de chaque vaccination.

Le médecin de prévention peut pratiquer lui-même ces vaccinations<sup>21</sup>, mais dans des conditions précisées par la lettre circulaire du 26 avril 1998 relative à la pratique des vaccinations en milieu de travail par les médecins du travail.

Il convient de rappeler que les vaccinations obligatoires pour certaines professions ou pour les étudiants se destinant à ces professions sont à la charge de l'employeur. Elles peuvent alors être réalisées par les services médecine de prévention.

L'obligation faite à l'employeur de vacciner son personnel en cas de risque pour sa santé est prévue par le code du travail ; celui-ci précise que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement... il planifie la prévention...* » (article L. 4121-1 du code du travail).

L'article R. 4423-2 oblige l'employeur à évaluer les risques notamment biologiques. L'article R. 4426-6 du code du travail encadre la prise en charge des vaccins : « *l'employeur recommande, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux travailleurs non immunisés contre le ou les*

---

<sup>21</sup> Prescrite et pratiquée par lui-même, le médecin de prévention assume la responsabilité de la vaccination et des éventuels accidents liés aux vaccinations. De ce fait, la pratique vaccinale doit être signalée et couverte par son assurance en responsabilité civile. Si la vaccination est rendue obligatoire par la loi, c'est l'Etat qui est responsable des accidents directement liés aux vaccinations.

*agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés, d'effectuer à sa charge les vaccinations appropriées ».*

Ces dispositions réglementaires relatives à la protection des agents contre les agents biologiques transposent la directive européenne du 12 octobre 1993 concernant la protection contre ces agents, et établissent les règles d'une politique de prévention contre l'ensemble de ces risques auxquels les salariés sont exposés.

- **il contribue à la recherche de mesures susceptibles de prévenir les risques d'accidents de service. Il est informé de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle**

En application de l'article 15 du décret du 28 mai 1982, le médecin de prévention « *est le conseiller de l'administration en ce qui concerne la protection des agents contre les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel* ».

L'administration informe, dans les plus brefs délais, les médecins de prévention de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel (article 27 du décret du 28 mai 1982).

Une copie des déclarations d'accidents de service et de demandes de reconnaissance de maladies imputables au service doit être remise au médecin de prévention. A l'occasion d'un accident de travail ou de maladie contractée dans le service, le médecin effectue en lien avec le CHSCT une analyse des causes qui peut faire l'objet d'un rapport écrit.

Par ailleurs, la communication des accidents de service au comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) est une obligation réglementaire (Cf. point VIII.2.3 et article 53 du décret du 28 mai 1982 : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6.*

*Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou le cas échéant, le conseiller de prévention, ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.*

*Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données »).*

La déclaration d'accident de service au CHSCT (au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret du 28 mai 1982) permet également d'identifier les conditions de survenue de l'accident et de collecter les informations nécessaires à la réalisation, si besoin, d'une analyse de l'accident. L'objectif d'une telle analyse est de mettre en évidence les causes de l'accident et d'agir sur celles-ci pour éviter qu'un accident similaire ne se reproduise.

Enfin, elle permet d'établir des statistiques à partir desquelles le CHSCT identifie les besoins en matière de santé et de sécurité au travail et détermine les actions à mener prioritairement.

- **il participe, en tant que conseiller, à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.**
- **il consigne, dans le dossier médical de santé au travail, la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de risques professionnels, élaborée par l'employeur et dont il est destinataire** (cf. point I.3.2. relatif à l'exigence de traçabilité des risques professionnels)

La fiche individuelle d'exposition à des facteurs de risques professionnels est établie par l'employeur, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L.4121-3 du code du travail. Elle est communiquée au médecin de prévention. Elle relève de la responsabilité de l'employeur, tenu à une obligation générale de sécurité-résultat visant à assurer la sécurité et à protéger la santé des agents (article L. 4121-1 du code du travail). Il doit retracer l'exposition éventuelle de ces derniers à des facteurs de risques professionnels. La réalisation de ce document, qui a d'ailleurs vocation à être versé au dossier médical en santé au travail se fait en collaboration avec le médecin de prévention.

## **V.2.2. La surveillance individuelle de l'état de santé des agents**

Le médecin de prévention effectue le suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé tout au long de la carrière.

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels bénéficient, en effet, durant leurs heures de services, d'un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les 5 ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un examen médical supplémentaire (article 22).

Si le médecin de prévention ne peut effectuer réglementairement les visites d'aptitude physique (article 11-1), il lui est possible de formuler un avis ou d'émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent. Cette intervention devra être systématisée lorsqu'il s'agit d'affectation sur des postes comportant des risques professionnels au sens de l'article 15-1 du décret.

En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques professionnels particuliers dans les conditions posées à l'article 15-1, les agents souffrant de pathologies particulières (il peut s'agir notamment de pathologies à caractère préexistant et nécessitant un suivi médical spécifique)). Le médecin de prévention peut définir la fréquence et la nature des visites médicales mais il doit respecter l'obligation d'une visite annuelle minimum pour ces personnels (article 24).

- **L'aménagement de poste**

D'une façon générale, s'il apparaît, à l'occasion des visites médicales assurées par le médecin de prévention, que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention a le pouvoir de " proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents". Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Conformément à l'article 26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le CHSCT doit en être tenu informé.

Il convient de rappeler que l'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail. L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention (*QE n° 49145 du 24 juillet 2000, JO AN du 30 octobre 2000*).

Face à la demande d'aménagement de poste d'un agent, l'employeur est assujéti à une obligation de moyens. L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant (CAA Nantes, 14 mars 2003, M. F, req n° 00NT01965 ; CAA Nancy N° 04NC007091er juin 2006 M.H). Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver un poste (TA Rennes, 27 août 2003, M. M, req n° 021768).

Enfin, il faut mentionner que, chaque année, le médecin de prévention doit transmettre au chef de service et au CHSCT compétent un rapport dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée, qu'il s'agisse de son activité en milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents. Pour la rédaction de ce rapport annuel, les médecins de prévention pourront s'inspirer du modèle de rapport annuel d'activité du médecin du travail, qui figure en annexe d'un arrêté du ministre du Travail pris en application de l'article D. 4624-42 du code du travail.

- **Réalisation des visites médicales**

L'administration dont il relève devra s'assurer du suivi de cette surveillance médicale (notamment par le biais des convocations), qui présente un caractère obligatoire.

En toute hypothèse, les autorisations d'absence nécessaires doivent être accordées aux agents pour leur permettre de subir les examens médicaux prévus aux articles 22, 23, 24 et 24-1 (article 25).

Sur le plan pratique, la première visite médicale donne lieu à l'ouverture d'un dossier médical en santé au travail qui est ensuite complété après chaque visite médicale ultérieure.

Chaque visite doit donner lieu à l'établissement, en deux exemplaires, d'une fiche de visite : l'un de ces exemplaires est remis à l'agent ; l'autre est versé au dossier médical de l'agent.

Le médecin de prévention peut, en outre, préconiser des examens médicaux complémentaires ainsi qu'il est prévu à l'article 23 du décret du 28 mai 1982 et par analogie avec l'article R.4624-25 du code du travail.

Enfin, les services de médecine de prévention ne sont pas des services d'urgence. Cependant, le médecin, lorsqu'il est présent, se doit d'intervenir pour apporter assistance à toute personne en danger et conseille le chef de service sur la conduite à tenir en cas d'accident.

- **Le dossier médical en santé au travail**

L'article 28-2 indique « *qu'un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin de prévention dans les conditions prévues à l'article L. 4624-2 du code du travail. Le médecin de prévention retrace dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique les informations relatives à l'état de santé de l'agent ainsi que les avis des différentes instances médicales formulés dans le cadre de l'application de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la fonction publique* ».

Cette modification réglementaire a été introduite suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites créant l'article L. 4624-2 du code du travail qui donne une valeur législative au dossier médical en santé au travail ("*Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis du médecin du travail* »).

Les expositions aux risques professionnels sont obligatoirement enregistrées dans le dossier médical individuel de santé au travail. Cette mesure présente un intérêt en matière d'amélioration de la santé au travail car elle permet d'agréger les documents médicaux qui peuvent être éparpillés entre différentes administrations suivant le parcours professionnel de l'intéressé. La traçabilité constitue en effet un objectif essentiel en matière de prévention des risques.

Par ailleurs, l'existence du dossier médical facilite l'accès de l'intéressé à ses informations médicales et s'inscrit dans la continuité des dispositions de l'article 14 IV de la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé (modifiant l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978).

L'article 28-2 transpose ainsi la base législative existante du code du travail (article L. 4624-2 du code du travail)<sup>22</sup> pour la fonction publique en l'adaptant aux spécificités statutaires, en particulier en matière de reclassement pour inaptitude physique.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la fonction publique devait préciser le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation. Dans l'attente de sa publication, les recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) en la matière peuvent s'appliquer à la fonction publique. Il suffit donc de s'y référer pour mettre en place et faire vivre les dossiers médicaux en santé au travail.

---

<sup>22</sup> Il existe actuellement deux textes principaux sur le dossier médical : l'un commun à tous les dossiers médicaux, mais qui modifie les modalités de transmission du dossier et l'autre spécifique au dossier de médecine du travail datant de 1986 et codifié au niveau du code du travail.

- La loi du 4 mars 2002 qui régit notamment la transmission du dossier médical était jusqu'en mars 2002 uniquement réservé, après demande de l'intéressé, tuteur ou de son ayants droits, aux médecins choisis par l'intéressé. Depuis la loi du 4 mars 2002, complété par l'arrêté du 5 mars 2004, l'accès dossier médical est autorisé au patient.

- Les articles L.4624-2 et D. 4624-46 du Code du Travail Le modèle de dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail (arrêté du 24 juin 1970 toujours en vigueur. Il convient également de se référer aux recommandations de la Haute Autorité de Santé en la matière).

Les grands principes qui régissent le dossier médical de santé au travail sont les suivants :  
La première visite médicale donne lieu à l'ouverture d'un dossier médical, complété à chaque visite par le médecin de prévention. Le dossier médical est conservé au sein du service de médecine de prévention, dans une armoire fermée à clef. Parallèlement, une attention spéciale doit être portée à la sécurité informatique.

En aucun cas, le dossier ne peut être transmis à une autorité administrative.

Les règles du code de déontologie s'appliquent dans la transmission du dossier en cas de mutation de l'agent et dans les modalités d'accès de l'agent à une information sur son état de santé. En cas de mutation c'est sur autorisation écrite de l'agent que son dossier médical est transmis au médecin de prévention du nouveau lieu d'affectation. A son arrivée dans le nouveau poste, le fonctionnaire donne l'autorisation écrite au médecin de prévention d'obtenir le transfert de son dossier médical.

Dans le cas où le service de médecine de prévention est un service autonome, l'agent donne son accord écrit lors de sa première visite médicale au transfert de son dossier au médecin de prévention compétent pour les sites dans lesquels il serait amené à travailler ultérieurement. A tout moment il peut revenir sur sa décision écrite.

Le médecin qui part à la retraite transfère les dossiers à son successeur. S'il n'est pas encore nommé, il transmet l'ensemble des dossiers au médecin inspecteur régional du travail. C'est auprès de ce dernier que son successeur les obtiendra.

En cas de rupture d'une convention avec un service inter-entreprises, le dossier est transféré, après l'autorisation de chaque agent, à un autre médecin. Le dossier est demandé par le médecin nouvellement désigné.

Par ailleurs, seule une copie des éléments communicables du dossier peut être communiquée aux médecins inspecteurs régionaux du travail ou, à la demande de l'agent, au médecin de son choix, l'original du dossier médical devant être conservé au sein du service de médecine de prévention. Ces éléments peuvent être transmis aux ayants-droits en cas de décès de l'agent dans les conditions prévues aux articles L.1110-4 et R.1111-7 du code de la santé publique.

- **Définition des conditions matérielles d'exercice des missions du médecin de prévention**

Le service de médecine de prévention doit être aisément accessible à tous les agents, y compris aux personnes à mobilité réduite.

Il est nécessaire que le médecin dispose de locaux composés d'un bureau, d'une salle d'attente et éventuellement d'un bureau pour le secrétariat et d'un bureau pour l'infirmière.

La lettre de mission a vocation à préciser les conditions matérielles d'exercice des missions du médecin de prévention (locaux adaptés, personnel composant l'éventuelle équipe pluridisciplinaire mise en place, conditions pratiques permettant d'assurer le respect du secret médical, etc.).

### **V.2.3. Autres missions**

- **Intervention du médecin de prévention dans le champ de la médecine "statutaire"**

Cette intervention ne figure pas au sein des dispositions du décret *relatif à l'hygiène, à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique* mais est prévue par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 *relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires* (articles 18, 26, 32, 34 et 43).

Le médecin de prévention assure le suivi des personnels dont le cas est soumis au comité médical ou à la commission de réforme conformément aux articles 18, 26, 32, 34 et 43 du décret du 14 mars 1986. Dans chacune de ces hypothèses, le médecin de prévention est amené à jouer un rôle consultatif important sous la forme d'avis ou d'observations écrits.

Ainsi, en application de l'article 18 du décret précité, *"le médecin chargé de la prévention, attaché au service auquel appartient le fonctionnaire dont le cas est soumis au comité médical ou à la commission de réforme, est informé de la réunion et de son objet. Il peut obtenir, s'il le demande, communication du dossier de l'intéressé. Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion ; il remet obligatoirement un rapport écrit dans les cas prévus aux articles 26, 32, 34 et 43 du décret"*, à savoir :

- dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice des dispositions de l'article 34 (2°) 2ème alinéa, de la loi du 11 janvier 1984 (maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou accidents survenus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions) (article 26 du décret de 1986) ;
- lorsqu'un congé de longue durée est demandé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions (article 32 du décret de 1986) ;
- lorsqu'un chef de service estime que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier sa mise en congé d'office de longue maladie ou de longue durée (article 34 du décret de 1986) ;
- lorsqu'un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée envisage la possibilité de reprendre ses fonctions (article 43 du décret de 1986).

Bien que non membre de droit du comité médical ou de la commission de réforme (cf. le point V.2.2.1.B supra), la présence du médecin de prévention dans ces différentes hypothèses apparaît tout à fait opportune et de nature à éclairer ces instances sur les cas examinés.

Enfin, le médecin de prévention peut être amené à intervenir dans le cadre de la procédure de reclassement d'un fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de ses fonctions. L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 prévoit sur ce point que : *"Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical, si un tel congé a été accordé, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi de son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes"*.

- **Participation éventuelle au comité technique et au CHSCT**

Le médecin de prévention participe au comité technique en élaborant des documents relatifs au suivi de la santé des agents (vaccination, étude de poste, enquêtes...). Par ailleurs, dans le cas où le comité technique exerce les compétences du CHSCT (cf. point VI.2), le médecin de prévention doit être associé aux réunions du comité technique traitant des problématiques relevant du CHSCT.

En effet, par l'exercice même de sa mission, le médecin de prévention a un rôle important à jouer dans le cadre du CHSCT où sa présence est obligatoire. Il doit apporter à cet organisme consultatif des éléments d'information et de réflexion utiles à l'orientation de ses délibérations ; il peut proposer des actions ciblées.

Il présente au CHSCT son rapport annuel d'activité écrit (article 28 du décret du 28 mai 1982).

Il ne participe pas au vote sur les délibérations.

Depuis plusieurs années, en raison d'un manque de ressources médicales important, la couverture médicale des agents est hétérogène.

Un **guide méthodologique** est joint au présent guide juridique (annexe 9). Il vise à accompagner les services RH en leur donnant des outils pour faciliter le recrutement de médecins de prévention et la mutualisation des services de médecine de prévention.

## **Partie VI. Organismes de concertation compétents en matière de santé et de sécurité au travail**

Les différents organismes compétents en matière de santé et de sécurité ont un rôle consultatif. Ils émettent des avis ou des propositions, le pouvoir de décision appartenant dans tous les cas à l'administration.

### **VI.1. La Commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat**

Aux termes de l'article 17 du décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, la formation spécialisée du Conseil supérieur, dite « commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail » est chargée d'examiner les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail, aux conditions de travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat. A ce titre, elle est chargée notamment de proposer des actions communes à l'ensemble des administrations en la matière. Elle se réunit au moins trois fois par an, sous la présidence du ministre en charge de la fonction publique ou son représentant. Elle est composée de représentants des organisations syndicales nommés par arrêté du ministre en charge de la fonction publique ou de son représentant. Au sein de cette commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, chaque organisation syndicale dispose d'un membre titulaire et de deux membres suppléants si elle compte un ou deux représentants titulaires au Conseil supérieur et de deux membres titulaires et quatre membres suppléants si elle comporte trois représentants titulaires ou plus au Conseil supérieur. Sont en outre membres de droit : un membre d'une inspection générale de rattachement de la fonction d'inspection en santé et sécurité au travail de l'un des départements ministériels, nommé par le ministre chargé de la fonction publique et un médecin de prévention appartenant au service de médecine de prévention d'une administration, nommé par le ministre chargé de la fonction publique.

Cette structure à vocation interministérielle a pour rôle de suivre et d'harmoniser l'application de la politique de prévention par les différents départements ministériels, de confronter les diverses expériences existant en la matière et de susciter des actions de portée générale, notamment l'étude technique de certains risques.

A cette fin, la CCHSCT examine chaque année le bilan de l'application des dispositions du décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (article 3-1 du décret), qui lui est présenté par le ministre chargé de la fonction publique.

Elle est, par ailleurs, amenée à émettre des avis sur :

- les arrêtés d'adaptation des dispositions du code du travail, lorsque ceux-ci ont un caractère interministériel (article 3) ;
- le programme général de formation des inspecteurs santé et sécurité au travail (article 5-3) ;
- les projets d'arrêté déterminant les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait (article 5-6 alinéa 5) ;
- le règlement intérieur type des CHSCT (article 68).

### **VI.2. Les comités techniques (article 48)**

Les comités techniques (CT) conservent des compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail en l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui leur sont rattachés. L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement de ces comités, sont fixés par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Le caractère souvent très concret des problèmes de santé, de sécurité et de condition de travail justifie qu'ils soient traités par un organisme très proche de l'endroit où se posent ces problèmes ; ce sont donc principalement les comités techniques de proximité ou spéciaux, dont l'existence est prévue par les articles 4, 6, 7, 8 et 9 du décret n°2011-184, qui seront amenés, notamment en

l'absence de CHSCT qui leur apporteraient leur concours, à intervenir en matière de santé et de sécurité.

D'une façon générale les CT doivent être informés de l'activité des CHSCT (article 48) et la coopération entre ces deux instances est principalement assurée par les dispositions suivantes du décret :

- l'arrêté de création des CHSCT mentionne le ou les CT auquel il apporte son concours (article 37) ;
- le CT reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 61 ;
- les CT peuvent également être amenés à examiner les questions dont ils seraient saisis par les CHSCT qui leur apportent leur concours et les CT peuvent, en outre, saisir pour avis les CHSCT de toutes questions qu'ils estimeraient utiles dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité du travail, de la prévention médicale ou des conditions de travail.

En outre, les comités techniques, compétents pour les questions liées à l'organisation des services, devront être consultés sur les arrêtés de création des CHSCT. Une concertation préalable sur le maillage des instances avec les organisations syndicales représentées au CT ministériel ou du service, de l'établissement public ou de l'autorité administrative concerné est rendue obligatoire (voir infra VII. 1.).

## **Partie VII. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : organisation et composition**

### **VII.1. Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

L'article 30 du décret prévoit que l'architecture générale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein d'un département ministériel est fixée après consultation des organisations syndicales représentées au sein du comité technique ministériel de ce département.

Cette concertation a pour but de déterminer pour chaque département ministériel les différents niveaux de création des CHSCT.

L'article 36 du décret précise que la création des CHSCT spéciaux ou de service au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public ne présentant un caractère industriel ou commercial, ou d'une autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, est concertée avec les organisations syndicales représentées au sein du comité technique du service, de l'établissement public ou de l'autorité administrative concerné.

Ces concertations ne se substituent pas à la consultation obligatoire du ou des comités techniques compétents concernant l'arrêté ou la décision de création de ou des instances, comprenant leur composition en nombre.

La concertation avec les organisations syndicales est donc rendue obligatoire. Il paraît souhaitable que cette phase intervienne le plus en amont possible.

#### ***VII.1.1. Les différents niveaux de création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail***

Le titre IV du décret vise à adapter l'architecture des CHSCT. Les règles qu'il comporte doivent permettre de faire davantage correspondre les lieux de dialogue social et les lieux de décision ayant une incidence sur la vie des agents et d'autre part de répondre au besoin d'inter ministérialité qui s'exprime depuis le 1er janvier 2010 avec la réforme de l'Etat territorial et la mise en place de directions interministérielles locales.

Dans cette logique, le décret distingue d'une part des comités dont la création est **obligatoire** (comités ministériels et comités de proximité) et d'autre part des comités pour lesquels cette création est **facultative** et se justifie au regard de l'importance des effectifs ou des risques professionnels ou du regroupement d'agents dans un même immeuble posées à ce niveau d'administration.

Par ailleurs, il offre de nombreuses possibilités de niveaux de création et de mode de composition de comités afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation des administrations, services et établissements de l'Etat. Il appartient donc à chaque ministère, établissement public administratif et autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale de définir une architecture des lieux de concertation en matière d'hygiène et de sécurité la mieux adaptée à ses besoins de dialogue social en fonction de ses spécificités d'organisation, en articulation avec l'architecture prévue pour les Comités techniques.

Sur ce point, il convient de préciser que l'architecture des CHSCT et celle des CT ne doit pas nécessairement être identique. La spécificité des problématiques propres traitées par chacune des deux instances justifie que les niveaux de création (notamment des instances de proximité) puissent être différents.

Ainsi, en ce qui concerne tant les CHSCT de proximité de l'article 34 que les CHSCT spéciaux de l'article 35, et de manière parallèle à ce qui est prévu dans le cadre du code du travail, la mise en place de CHSCT devra permettre l'exercice de l'ensemble de ses missions, et de ce fait, intégrer les exigences relatives à :

- **un critère géographique de proximité**, « en raison du caractère spécifique des missions de l'instance qui nécessite que celle-ci fonctionne au plus près des situations

de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement »<sup>23</sup> ;

- **au degré d'autonomie du service ou de l'établissement** « qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »<sup>24</sup>.

Quel que soit le niveau de mise en place des CHSCT, et afin de clarifier le travail des deux instances, l'arrêté ou la décision de création des CHSCT devra obligatoirement préciser le ou les comités techniques auquel ils apportent leur concours sur leur domaine de compétence (article 37).

#### VII.1.1.1. Les CHSCT obligatoires : le CHSCT ministériel et les CHSCT de proximité

Outre le CHSCT ministériel, les autres CHSCT obligatoires énumérés au paragraphe suivant sont des CHSCT de proximité. Cette notion novatrice vise des CHSCT créés au niveau de gestion le plus proche des agents. Toutefois, cette notion ne doit pas s'entendre exclusivement au sens géographique du terme mais au sens du niveau pertinent de décision impactant les agents, comme mentionné supra.

Les articles 31 à 35 déterminent ainsi les conditions dans lesquelles un CHSCT doit être obligatoirement créé, que ce soit au niveau ministériel (premier alinéa de l'article 31), en administration centrale (premier alinéa de l'article 32), au niveau déconcentré (premier et deuxième alinéas de l'article 34), pour un établissement public administratif (premier alinéa de l'article 35) ou une autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale (quatrième alinéa de l'article 35).

On notera que lorsqu'un département ministériel ne comporte pas de services déconcentrés, la création du CHSCT d'administration centrale est facultative. Ainsi, dans le cas où le CHSCT d'administration centrale n'est pas créé, le CHSCT ministériel s'y substitue.

**Nota :** Un CHSCT ministériel peut recevoir compétence pour l'examen de questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel (article 49-1°), pour l'examen des questions communes au ministère et aux établissements publics administratifs sous sa tutelle (article 49-1) ou pour les questions propres à des établissements publics administratifs relevant du département ministériel en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements (article 49-2°).

Pour les services déconcentrés, il appartient à chaque département ministériel de déterminer, en fonction de son organisation territoriale, le niveau pertinent de création du CHSCT de service déconcentré. Pour autant, il convient de noter qu'au moins un niveau territorial devra être mis en place. Ainsi, il pourra être décidé d'instituer un CHSCT de proximité à un seul niveau territorial pour l'ensemble des services déconcentrés ou à chaque niveau territorial.

Il convient de noter que les CHSCT compétents pour les **civils de la gendarmerie nationale seront mis en place dans le cadre de leurs implantations géographiques locales spécifiques** (article 36-1).

Quel que soit le niveau de CHSCT de proximité choisi, il convient de noter **qu'un CHSCT spécial peut être institué à l'autre ou aux autres niveaux territoriaux en application de l'article 36**. Ce CHSCT dispose, pour son périmètre, des mêmes attributions que le CHSCT de proximité.

En cohérence avec le portefeuille d'attributions des ministres, l'organisation des services ou l'organisation du dialogue social au sein des départements ministériels, il est possible de ne créer **qu'un seul CHSCT obligatoire (« CHSCT unique »)** pour plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 31), pour plusieurs administrations centrales (troisième alinéa de l'article 32), pour plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (quatrième et cinquième alinéa de l'article 34) ou pour plusieurs établissements publics en cas d'insuffisance des effectifs (troisième alinéa de l'article 35). Ce CHSCT se substitue alors aux instances qui auraient dû être obligatoirement créées, en application de ce décret, au sein des services qu'il a vocation à représenter.

<sup>23</sup> Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT

<sup>24</sup> Même référence

### VII.1.1.2. Les CHSCT facultatifs : le CHSCT de réseau, les CHSCT spéciaux et les CHSCT communs

Les CHSCT facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mentionnés ci-dessus, mais sont institués en complément, lorsque cela est justifié :

- par l'importance des effectifs ;
- par l'importance des risques professionnels ;
- par le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles.

Ainsi, un **CHSCT de réseau** peut être créé pour une direction à réseau (article 33). Il s'agit d'un comité compétent pour l'ensemble des services centraux et déconcentrés ou les services à compétence nationale relevant spécifiquement de cette direction ainsi que pour les établissements publics de l'Etat en relevant par un lien exclusif en termes de missions et d'organisation.

Les agents affectés dans les services centraux du réseau doivent obligatoirement relever d'un CHSCT de proximité qui peut être soit le CHSCT d'administration centrale soit un CHSCT de proximité, créé pour ces seuls personnels, dénommé CHSCT de service central de réseau. De même, les agents affectés dans un service à compétence nationale au sein du réseau doivent relever obligatoirement d'un CHSCT de proximité, qui peut être soit le CHSCT d'administration centrale, soit un CHSCT de proximité propre, soit en cas d'insuffisance des effectifs dans ce service ou lorsque l'intérêt du service le justifie, le CHSCT de service central du réseau. Naturellement, le CHSCT de proximité propre doit être créé au niveau pertinent pour les agents affectés dans chacun des services déconcentrés au sein du réseau ainsi que pour les agents affectés dans chacun des établissements publics relevant du réseau.

**Des CHSCT spéciaux** peuvent également être créés pour un service ou un groupe de services dans les conditions prévues à l'article 36. La création de ces comités est également facultative et peut se justifier par l'importance des effectifs représentés ou des risques professionnels ou par le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles.

Enfin, peuvent être créés des **CHSCT communs** à plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 31), à plusieurs administrations centrales de plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 32), à plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 33) ou communs à plusieurs établissements publics dépendant d'un même département ministériel (deuxième alinéa de l'article 35). Ces CHSCT sont uniquement compétents pour l'examen des questions communes aux personnels et services qu'ils représentent conformément au 3° de l'article 49 du décret.

La création de CHSCT spéciaux pourra être proposée par l'inspecteur santé et sécurité (article 38), conformément au point II.1.4.

#### **VII.1.2. Les actes de création des CHSCT**

Les CHSCT ministériels, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Les CHSCT d'administration centrale, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Le CHSCT de réseau et les CHSCT de proximité éventuellement créés pour les services centraux et les services à compétence nationale relevant du réseau, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Les CHSCT de proximité du niveau déconcentré, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés. Toutefois, le CHSCT de proximité créé auprès d'une direction départementale interministérielle l'est par arrêté du préfet concerné.

Les CHSCT de proximité institués auprès des établissements publics, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, le sont par arrêté du ou des ministres concernés.

Au sein de chaque autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, le CHSCT de proximité est créé par décision de cette dernière.

Enfin, les CHSCT spéciaux prévus à l'article 36 du décret sont créés par arrêté du ou des ministres concernés. Toutefois, ceux qui peuvent être institués pour une ou plusieurs entités au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public administratif, d'une autorité administrative indépendante ou au sein d'un service déconcentré sont créés par respectivement, décision du chef de service concerné, du directeur ou directeur général concerné, ou arrêté du chef de service déconcentré concerné.

Les actes de création des CHSCT doivent comprendre le nombre de représentants du personnel (article 39 du décret). De même, lorsqu'un CHSCT ministériel reçoit compétence, dans le cadre de l'article 49, pour des questions relatives à des établissements publics administratifs, l'acte de création doit le prévoir expressément.

## **VII.2. Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

### ***VII.2.1. Règles de composition des CHSCT***

Le titre IV du décret adapte les règles de composition des CHSCT pour tenir compte de la suppression par la loi du 5 juillet 2010 précitée de l'exigence de paritarisme numérique. L'article 16 de la loi du 24 janvier 1984 prévoit en effet désormais que les CHSCT comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel, sans qu'ils soient en nombre égal.

L'article 39 du décret tire les conséquences de cette réforme en prévoyant que sont membres du comité les représentants du personnel, qui sont seuls appelés à prendre part au vote. A cet égard, il convient de noter qu'un référentiel de formation de membre de CHSCT figure en annexe n°8.

Le décret prévoit que le nombre de représentants du personnel titulaires pour les CHSCT ministériels, centraux et de réseau (article 39) ne peut être supérieur à 7 et doit être compris entre 3 et 9 pour les autres comités. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. En ce qui concerne la composition du CHSCT ministériel, je vous invite à maintenir à 7 le nombre de sièges attribués aux représentants du personnel. Pour les autres CHSCT, le nombre de représentants du personnel doit être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant de ce comité ainsi que de la nature des risques professionnels du service.

S'agissant de la représentation de l'administration, seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Ces deux membres, représentants de l'administration, ne participent pas au vote.

Par ailleurs, du fait des problématiques spécifiques dont il a à traiter, le CHSCT bénéficie du concours du médecin de prévention et de l'assistant et/ou le conseiller de prévention. Afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions, ces personnes ne participent pas au vote. L'inspecteur santé et sécurité est en outre prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

La composition du CHSCT est fixée dans l'arrêté de création de l'instance, dont un modèle est proposé en annexe n° 11.

De plus, en fonction de l'ordre du jour, le président peut être assisté en tant que de besoin par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du comité. Ces collaborateurs ne sont pas membres de l'instance et ne participent pas au vote.

Le président peut également convoquer à la demande du CHSCT des experts et le CHSCT peut également faire appel, selon la procédure prévue à l'article 72, à toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces experts et personnes qualifiées ne peuvent assister qu'à la partie des débats sur lesquels leur expertise est sollicitée. Ils ne prennent pas part au vote.

### **VII.2.2. Durée du mandat (articles 41 et 78)**

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à **quatre ans** (article 41).

Ce même article précise les options ouvertes en cas de CHSCT créé ou renouvelé en cours de cycle ou de réorganisation de service :

- lorsqu'un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au présent décret pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.
- en cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral, le ou les CHSCT existant du ou des services concernés peuvent demeurer compétents, par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées et, le cas échéant, siéger en formation conjointe jusqu'au renouvellement général suivant, dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du CHSCT à mettre en place au sein du nouveau service. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

De plus, l'article 78 prévoit une possibilité de réduction ou de prorogation de mandat des représentants du personnel au CHSCT, dans la limite de 18 mois, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé. Cette réduction ou prorogation doit avoir notamment pour objet le renouvellement des CHSCT en cohérence avec les élections des comités techniques.

En outre, le décret prévoit également des possibilités de dissolution des instances, dans le cas où son fonctionnement entraîne de graves difficultés (article 78). Cette dissolution doit être précédée d'une consultation d'instances citées par le décret, en fonction du type de CHSCT en question.

### **VII.2.3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT**

Conformément aux accords de Bercy, la loi du 5 juillet 2010 précitée consacre **le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques**.

La désignation des représentants du personnel au CHSCT se fera donc sur la base de ces élections sur liste ou des consultations sur sigle organisées pour la mise en place des Comités techniques.

A cet effet, pour chaque service, groupe de services ou circonscription appelé à être doté d'un CHSCT, un arrêté ou une décision de l'autorité auprès de laquelle le comité est placé établit la liste des organisations syndicales aptes à désigner les représentants et fixe le nombre des sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles. Cet arrêté doit également indiquer le délai qui est imparti à ces organisations syndicales pour désigner leurs représentants. Il va de soi que si à l'expiration de ce délai, une organisation syndicale n'a pas encore désigné les représentants qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, le CHSCT peut néanmoins valablement se réunir dès lors que le quorum prévu à l'article 71, second alinéa, du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 est atteint.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un CHSCT, sous réserve qu'ils remplissent, au moment de la désignation, les conditions des articles 43 et 44 du décret (cf. ci-dessous le point sur ces conditions).

L'article 46 prévoit en outre que l'administration doit porter le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel, à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés (par exemple, par voie d'affichage, de création d'une rubrique spéciale sur un intranet du service concerné, sous réserve qu'il soit accessible par tous les agents), afin que ces derniers puissent les contacter et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

- **La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales**
  - **Répartition à partir des élections au comité technique de même niveau**

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales aptes à désigner des représentants en CHSCT s'effectue en application de l'article 42 : « proportionnellement au nombre voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques ».

Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales doit se faire de façon strictement proportionnelle aux résultats des élections ou de la consultation sur sigle pour les CT de même périmètre<sup>25</sup>. Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Un exemple de répartition de siège est donné en annexe n°13.

Il convient de noter qu'en cas de listes syndicales communes pour la ou les élections au Comité technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

- **Répartition à partir d'élections CT d'un autre niveau**

Dans le cas où le CHSCT aurait un champ de compétence différent de celui du CT, le décret ouvre trois dérogations :

- par agrégation, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques (voir mode opératoire ci-dessous) ;
- ou par dépouillement, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques ;
- par une consultation sur sigle pour le service appelé à être doté d'un CHSCT, dans les conditions prévues par les articles 18 à 33 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques et sa circulaire d'application.

Les deux premiers modes de composition peuvent notamment être utilisés pour éviter d'organiser des élections communes à plusieurs services ou départements ministériels.

A titre d'exemples :

- un CHSCT ministériel commun à deux départements ministériels pourra être composé en agrégeant les résultats obtenus à chacun des comités techniques ministériels des deux départements ministériels.
- à l'inverse, un CHSCT spécial créé pour un service ou groupe de services d'un établissement public administratif pourra, quant à lui, être composé à partir des suffrages exprimés pour la composition du comité technique de proximité de l'établissement, dépouillés au niveau du service ou groupe de services intéressés.
- pour la composition d'un CHSCT de réseau, pourront être agrégés les résultats des différents comités techniques de proximité créés au sein du réseau ainsi que les résultats du comité technique d'administration centrale dépouillés spécifiquement pour les agents affectés dans les services centraux du réseau (lorsque l'option d'un comité de proximité spécifique pour ces agents n'a pas été retenue).

Il convient de noter que dans le cas des alinéas 1 et 2 de l'article 42 du décret, les suffrages doivent nécessairement correspondre au périmètre du CHSCT à composer sans avoir à extrapoler une représentativité à partir de résultats obtenus pour la composition d'un Comité technique de périmètre plus large.

Ainsi, les résultats d'un comité technique de service déconcentré ne peuvent être retenus pour composer un CHSCT spécial propre à deux services au sein de ce service déconcentré, que s'il est possible au sein de ces résultats d'isoler les votes des deux services pour lesquels un comité technique spécial est mis en place.

<sup>25</sup> Lorsque les deux instances n'ont pas le même périmètre, la représentativité des OS issues des élections aux Comités techniques de niveaux différents devra être corrélée avec le niveau où est mis en place le CHSCT.

Pour ce faire, il pourra être choisi :

- de rechercher s'il est possible d'organiser le dépouillement dans le bureau de vote central (ou dans les bureaux de vote spéciaux) de façon à identifier les suffrages recueillis dans chacune des entités (par le biais, par exemple, d'urnes spécifiques appelées à recevoir les votes des services appelés à être dotés de CHSCT), ou,
- de créer un bureau de vote spécial chargé de procéder au dépouillement du scrutin au niveau où les CHSCT seront institués.

La répartition des sièges sur la base du 1, 2 et 3 de l'article 42, se fera par la suite, de la même manière, **selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne** (cf annexe n°13).

### **VII.3. Conditions pour être désigné et remplacement en cours de mandat**

Les articles 43 et 44 fixent les conditions à respecter pour être désigné comme représentant au CHSCT.

L'article 45 du décret prévoit les cas dans lesquels un représentant du personnel est définitivement empêché de siéger en cours de mandat et les modalités de son remplacement.

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant :

- dès lors qu'il démissionne de son mandat
- ou qu'il ne remplit plus les conditions pour être désigné (articles 43 et 44) ;
- ou que l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit. Dans ce cas, la cessation de fonctions est effective un mois après la réception de la demande.

Lorsqu'un représentant du personnel suppléant se trouve empêché de siéger, il est remplacé par un représentant désigné par l'organisation syndicale, parmi les agents relevant du périmètre du CHSCT remplissant les conditions des articles 43 et 44 du décret au moment où se fait la désignation.

Dans tous les cas, les remplaçants sont nommés pour la durée du mandat restant à courir.

## **Partie VIII. Attributions et fonctionnement des CHSCT**

Dans le cadre de leur mission générale définie par l'article 16 de la loi n°84-16 du 24 janvier 1984, les CHSCT disposent de larges pouvoirs qui se décomposent :

- En consultations obligatoires sur certains projets entrant dans son champ de compétence ;
- En missions réalisées dans le cadre de son champ de compétence.

### **VIII.1. Compétences du CHSCT**

Les compétences des CHSCT s'exercent dans le cadre du périmètre du comité inscrit dans son arrêté de création (article 49). S'agissant des CHSCT ministériels, ils peuvent exercer une compétence particulière à l'égard des établissements publics.

Il convient de noter que certaines missions réclamant, notamment l'observation, in situ des situations de travail, ne sont pas exercées par **le CHSCT ministériel** (article 50). Celui-ci doit en revanche être consulté sur les matières relevant de la compétence du CHSCT telles que définies au point ci-dessous, et au moins une fois par an sur les orientations stratégiques de la **politique de prévention du ministère**, en émettant un avis, le cas échéant, sur un programme annuel de prévention ministériel.

#### ***VIII.1.1. Compétence en raison des matières (articles 47, 51 à 63)***

L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du Comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les **conditions de travail**.

Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé <sup>26</sup> comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail ;

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découlent les consultations (articles 57) du CHSCT relatives aux projets d'aménagement importants ou d'introduction de nouvelles technologies, lorsque ces changements modifient les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents), ou encore lorsque le personnel handicap est concerné par des mesures prises pour son intention, notamment en matière d'aménagement des postes de travail.

---

<sup>26</sup> Cf. Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

### **VIII.1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 47 et 58)**

Par ailleurs, le décret a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse (2° de l'article 47);
- les travailleurs placés sous la responsabilité du chef de service, et notamment les travailleurs temporaires, pour lesquels le comité est compétent dans le cadre des articles R. 4514-1 et suivants du code du Travail. Dans ce cadre, et s'agissant des travailleurs relevant juridiquement d'un autre employeur (notamment d'une entreprise de travail temporaire) le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la co-activité dans les services de son champ de compétence (article 47 premier alinéa);
- les travailleurs handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail, nécessaire dans ce but (article 58)<sup>27</sup>.

### **VIII.1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers**

Par l'application du code du travail prévu à l'article 3 du décret et l'application du décret, un certain nombre de dispositions font intervenir le CHSCT dans le cadre de situations de risques particuliers :

- les articles R. 4514-1 et suivants du code du travail fixent les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- En vertu de l'article 59 du décret, le chef de service concerné est tenu de soumettre au CHSCT les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement<sup>28</sup>;
- De même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière (article 54) lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité administrative à entendre le chef d'un établissement voisin et il est informé des suites réservées à ses observations.

## **VIII.2. Missions des CHSCT (articles 51 à 60)**

Pour l'exercice des compétences générales définies par la loi, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

---

<sup>27</sup> Il a été jugé que le code du travail « n'impose de consultation du CHSCT que pour des questions d'organisation, de fonctionnement général et d'aménagement important ; que le reclassement du salarié sur un poste compatible avec ses nouvelles capacités ne peut être considéré comme une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ; que le CHSCT n'avait donc pas à être consulté sur la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de reclassement de M. X ». Cf. CAA, 6<sup>e</sup> ch., 10 novembre 2009, n°09BX00092, inédit au recueil Lebon.

<sup>28</sup> « En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre. Ces nouvelles dispositions ne concernent pas toutes les installations visées par la loi de 1976, mais seulement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable. Ces dispositions visent à favoriser une approche globale de la prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels. Il s'agit ainsi, non pas d'attribuer une compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension "environnement" dans ses missions telles que définies à l'article L. 236-2 du code du travail » Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

Il convient de noter que l'exercice de la visite des sites et du droit d'enquête donne lieu à des autorisations d'absence aux représentants du personnel faisant partie de la délégation (article 75).

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir **l'analyse des risques professionnels** que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51 du décret. Sur ce point, même si une consultation formelle sur ce document n'est pas prévue, le CHSCT doit être **associé à la démarche d'évaluation**<sup>29</sup> des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT (cf. ci-dessous).

### ***VIII.2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 51)***

Conformément à sa mission définie dans la loi du 24 janvier 1984, le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 *quinqüi*ès de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

### ***VIII.2.2. Visite des locaux et droit d'accès (article 52)***

L'article 52 donne pour mission aux membres du comité de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence. Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur périmètre de compétence. Ce périmètre est défini dans l'arrêté de création de l'instance.

Les visites des sites doivent être organisées **dans le cadre de missions précisément établies par le comité**, par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 52. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Il est préconisé qu'une délibération du CHSCT fixe, annuellement un programme prévisionnel des visites des sites.

Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des inspecteurs santé et sécurité au travail et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

A l'issue de la mission, **un rapport établi par la délégation**, doit obligatoirement être soumis au CHSCT.

Les membres du comité doivent veiller à perturber le moins possible le fonctionnement des services qu'ils visitent. Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre concerné.

Les membres du CHSCT qui participent aux visites utilisent pour ce faire les autorisations d'absence qui leur sont octroyées au titre du contingent annuel dont ils bénéficient.

En revanche, les temps de trajet nécessaires à ces visites font l'objet d'autorisations d'absence spécifiques qui ne s'imputent pas sur ce contingent.

### ***VIII.2.3. Les enquêtes (article 53)***

Le décret ouvre le droit pour le CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

---

<sup>29</sup> Circulaire du 18 mai 2010 B9 n°MTSF1013277C relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le président ou son représentant et un représentant du personnel au comité. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Le comité réalise un **rapport d'enquête**. Concernant ce rapport, il est possible de se reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail<sup>30</sup>. En tout état de cause, le rapport devra contenir les indications suivantes :

- la description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident etc...) ;
- l'analyse des causes de l'accident<sup>31</sup>, de la situation de risque grave... ;
- les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données;
- le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

**Ce rapport doit être communiqué au CHSCT** (article 53 troisième alinéa) et l'administration doit s'assurer que l'ensemble des acteurs opérationnels, dont les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les inspecteurs santé et sécurité au travail aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête.

Le CHSCT est informé des suites données aux conclusions de chaque enquête.

Les membres du CHSCT participant à ces enquêtes se voient octroyer des autorisations d'absences qui ne s'imputent pas sur le contingent d'absence dont bénéficient les membres des CHSCT.

#### **VIII.2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 55)**

L'article 55 du décret prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions:

- **en cas de risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

Pour la définition du risque grave, il convient de se reporter à la partie II, paragraphe 2.2.2.

- **en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** prévu à l'article 57 du décret.

Le point VIII.1.1 supra (« compétence en raison des matières ») fournit des précisions sur la qualification juridique d'un projet entrant dans le champ du recours à l'expertise agréée.

<sup>30</sup> Téléchargeables sur [http://www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire\\_61-2258.pdf](http://www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_61-2258.pdf)

<sup>31</sup> Se reporter au site de l'INRS qui détaille la méthode d'analyse dite de « l'arbre des causes » : <http://www.inrs.fr/accueil/demarche/savoir-faire/suivi/arbre-cause.html>

Ces dispositions qui s'inspirent directement des principes posés à l'article L. 4614-12 du code du travail, renvoient précisément à l'article R. 4614-6 et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72 du décret. Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. L'administration pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT.

L'article 55 du décret précise, par ailleurs, que l'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission et que la décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité administrative sur le recours à l'expert, la procédure de l'article 5-5 (médiation de l'inspecteur santé et sécurité puis, le cas échéant, de celle de l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre (cf. partie II, points 2.2.3/4).

#### **VIII.2.5. Rapport et programme annuels (article 61 et 62)**

**Au moins une fois par an**, le président présente au comité un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 et 62). Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans le service.

Le contenu du rapport annuel est fixé, dans le secteur privé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Ces indications sont reprises, sous une forme adaptée, dans l'annexe n°14. Il convient de préciser qu'une partie de ces informations devront être contenues dans le bilan social prévu à l'article 34 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques. Par ailleurs, les rapports des médecins de prévention, les procès-verbaux des CHSCT, les indications des différents registres ainsi que, le cas échéant, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, comportent la plupart des informations demandées.

Le programme annuel fixe, en fonction du rapport annuel mais aussi des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le document unique d'évaluation des risques, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

**La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.**

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

#### **VIII.3. Fonctionnement du CHSCT (articles 64 à 78)**

Les dispositions du décret relatives au fonctionnement des CHSCT reproduisent, pour l'essentiel, les dispositions du décret du 15 février 2011 relatives au fonctionnement des comités techniques. Il conviendra donc de se reporter à ce texte et sa circulaire d'application concernant :

- les modalités de réunions communes de CHSCT (article 65) ;
- le recours possible à la visioconférence (article 67);
- les conditions de quorum (article 71);
- les modalités de délibération (article 72) ;
- l'obligation de discrétion professionnelle (article 73)
- les moyens accordés aux représentants du personnel (autorisations d'absence pour assister aux réunions, prise en charge des frais de déplacement et de séjour, article 76).

Les points précisés ci-après sont issus notamment des avancées de l'accord du 20 novembre 2009 sur le fonctionnement de l'instance et diffèrent donc, à la fois des dispositions prévues pour les comités techniques et des précédentes dispositions applicables aux Comités d'hygiène et de sécurité.

### **VIII.3.1. Règlement intérieur**

L'article 68 du décret prévoit que « chaque comité élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la Fonction publique. »

Le règlement type prévu par cet article fait l'objet d'une annexe au présent guide (cf. annexe n°15).

L'attention est appelée sur le fait que le règlement type constitue un texte de référence destiné à aider les CHSCT dans l'élaboration de leur règlement intérieur. Chaque comité doit donc s'en inspirer lorsqu'il prépare son règlement intérieur, mais il peut l'adapter et le compléter (notamment pour les CHSCT spéciaux) en fonction de la spécificité du cadre dans lequel il est institué, sous réserve du respect des dispositions réglementaires.

### **VIII.3.2. Présidence (article 64)**

La présidence des CHSCT est assurée, de manière parallèle à ce que prévoit le code du travail (article L. 4614-1) et le décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

Cette disposition vise à ce que le dialogue social sur les questions de santé et de sécurité au travail soit animé par la personne ayant autorité pour prendre les décisions en cette matière, en cohérence avec la mise en place des instances de concertation à un niveau d'autonomie et de décision pertinent.

Il est souhaitable que l'arrêté de création du comité désigne également, parmi les agents exerçant auprès de l'autorité auprès de laquelle est placé le CHSCT des fonctions de responsabilité dans les matières concernées, celui qui sera appelé à suppléer le Président en cas d'empêchement de ce dernier.

### **VIII.3.3. Secrétariat du CHSCT (articles 66 et 70)**

Parallèlement aux dispositions du code du travail (articles R. 4614-1 et L. 4614-8), un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein.

La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif, prévu à l'article 39) doit permettre aux représentants du personnel de participer activement au fonctionnement du CHSCT. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci.

Le décret renvoie à chaque règlement intérieur le soin de fixer les modalités de désignation, la durée du mandat du secrétaire ainsi que les modalités de remplacement notamment en cas de fin de mandat du représentant désigné (dans les cas prévus à l'article 45),

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission;

Ainsi il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points. Il lui appartient également de faire des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

Il convient de noter en outre que la moitié des représentants titulaire du personnel ou si le nombre de représentants du personnel titulaire au CHSCT est supérieur à 6, trois représentants titulaires du personnel peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour d'une question entrant dans le champ

de compétence des CHSCT (article 70 deuxième alinéa). Cette demande se fait **par écrit** au président du CHSCT qui est **alors tenu**, si les conditions sont remplies (nombre de représentants requis et questions entrant dans le champ de compétence du CHSCT), **d'inscrire les points demandés à l'ordre du jour**.

#### **VIII.3.4. Réunions du CHSCT**

##### **VIII.3.4.1. Nombre de réunions (article 69 et 5-7)**

Au vu de leurs compétences élargies, par l'accord du 20 novembre 2009, aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de **trois minimum par an**.

En outre, les CHSCT compétents sont réunis :

- dans un délai maximum de deux mois lorsque la moitié sans que le nombre de représentant ne puisse excéder trois représentants du personnel en fait la demande écrite au président <sup>32</sup>;
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Le CHSCT de proximité ou spécial dans le périmètre duquel exerce l'agent concerné est visé par cette disposition ;
- en urgence, dans le cadre de la procédure de l'article 5-7 deuxième alinéa.

En cas d'absence de réunion du CHSCT sur une période d'au moins neuf mois, la moitié des représentants du personnel (sans que ce nombre puisse excéder trois) peut saisir l'ISST.

Ce dernier transmet alors une demande à l'administration. A compter de la date de réception de cette demande, l'administration est tenue de convoquer, sous huit jours, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la même date. En cas d'impossibilité de tenir une telle réunion, l'administration doit en communiquer par écrit les motifs à l'ISST ainsi qu'aux membres du CHSCT.

En l'absence de réponse de l'administration sous huit jours ou lorsqu'il estime que le refus de réunir le CHSCT dans les délais précités est insuffisamment motivé, l'ISST saisit l'inspecteur du travail. Dans un tel cas, la procédure décrite aux alinéas 4 à 7 de l'article 5-5 s'applique.

##### **VIII.3.4.2. Caractère non public des réunions**

L'article 73 du décret dispose que « les séances du CHSCT ne sont pas publiques ».

Ce caractère non public n'exclut toutefois pas qu'un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel, le président et le responsable ayant autorité en matière de ressources humaines appelés à siéger aux réunions du CHSCT puissent assister à ces réunions.

L'article 39 précise ainsi que le secrétaire administratif du CHSCT (chargé des tâches matérielles et notamment de l'établissement des procès-verbaux des réunions) assiste aux réunions ainsi que le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention. L'article 40 précise que l'inspecteur santé et sécurité au travail peut également y assister.

En outre, le président peut se faire assister par tout agent de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et intéressé par les questions soumises au CHSCT.

Par ailleurs, le président peut convoquer, à son initiative ou à celle d'un ou plusieurs représentants titulaires du personnel l'audition d'un ou de plusieurs experts sur un point de l'ordre du jour. C'est au président du comité qu'il appartient de décider de la suite à donner à une telle demande. Il importe cependant de préciser que celle-ci doit être satisfaite, sauf abus manifeste de la part des représentants du personnel.

---

<sup>32</sup> Le refus de convocation de l'instance demandé dans les conditions prévues par les textes constitue une décision implicite de refus susceptible de faire l'objet d'un recours (CE, 2 avril 1993, n°97090, publié au recueil Lebon). Le refus implicite naît à expiration du délai prévu pour la convocation de l'instance (deux mois).

A la majorité des membres présents ayant voix délibérative (article 72), le CHSCT peut également faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée (article 70).

Les experts et les personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes et ne peuvent assister qu'à la partie des débats relatives aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence est souhaitée (article 70 dernier alinéa).

### **VIII.3.5. Moyens des membres des CHSCT**

Pour l'exercice de leurs différentes missions les membres des CHSCT bénéficient de différents types d'autorisations d'absence.

#### ➤ **Des autorisations d'absence ponctuelles et non contingentées**

- *pour la participation aux réunions de l'instance*

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées conformément à l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, aux membres des CHSCT pour leur participation aux réunions du CHSCT ainsi qu'aux réunions de travail convoquées par l'administration dans le cadre des chantiers engagés par cette instance.

La durée de ces autorisations d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à la durée de cette réunion pour la préparation et le compte rendu des travaux.

Ces ASA sont octroyées sur convocation ou sur présentation du document les informant de la réunion :

- aux membres titulaires convoqués pour participer à la réunion ;
- aux suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire ;
- aux suppléants qui désirent assister à la réunion (sans voix délibérative) ;
- aux experts lorsqu'ils sont convoqués par le président de l'instance, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires du comité (article 70 du décret n°82-453).

- *pour la participation aux enquêtes et recherche de mesures urgentes*

Des autorisations d'absence sont accordées aux membres des CHSCT par l'article 75 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique pour le temps passé à la réalisation des enquêtes prévues aux articles 5-7 et 53 du décret précité et, dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche des mesures préventives notamment pour l'application des articles 5-5 à 5-7. Ces autorisations comprennent les délais de route.

- *pour les temps de trajet nécessaires aux visites*

Des autorisations d'absence sont également accordées aux membres des CHSCT, par l'article 75 du décret précité, pour les temps de trajet nécessaires aux visites réalisées dans le cadre de l'article 52.

Le temps nécessaire aux visites en elles-mêmes s'impute, en revanche, sur le contingent annuel d'autorisations d'absence (voir ci-dessous).

#### ➤ **Des autorisations d'absence contingentées et programmables**

En sus des trois cas d'autorisations d'absence précitées, les membres des CHSCT bénéficient, **pour l'exercice de l'ensemble de leurs autres missions, dont les visites de sites prévues à l'article 52**, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique.

Le contingent annuel d'autorisations d'absence est fixé en jours par l'arrêté interministériel en date du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret du 28 mai 1982.

En outre, des arrêtés interministériels peuvent préciser la liste des CHSCT dont les membres bénéficient d'un barème majoré. Ce barème majoré peut-être octroyé aux membres des CHSCT

couvrant un grand nombre de sites dispersés sur, au moins, deux départements ou présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels.

Le contingent annuel d'autorisations d'absence prend effet à compter de la date de désignation du membre du CHSCT. Sauf modalités de gestion particulière, il s'apprécie sur une année civile. Il peut-être, si besoin, proratisé en début ou en fin de mandat.

En cas de remplacement d'un membre en cours d'année, tel que prévu par l'article 45 du décret du 28 mai 1982, le membre nouvellement nommé se voit octroyer le crédit de temps non utilisé du membre qu'il remplace jusqu'à la fin de l'année civile et le renouvellement du contingent de temps.

Ce contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées pour concilier la gestion des autorisations d'absence avec le bon fonctionnement des services. L'emploi du contingent peut alors être défini de manière prévisionnelle conjointement par le chef de service et les membres des CHSCT sur la base notamment du programme annuel des visites de site qui a vocation à être arrêté par chaque CHSCT en début d'année. Dans la mesure du possible, ces autorisations d'absence sont programmées pour une durée de 6 à 12 mois.

En l'absence de programmation, la demande d'autorisation d'absence, doit être adressée au chef de service au moins trois jours à l'avance. Les administrations sont toutefois invitées à faire preuve de bienveillance en acceptant d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de trois jours à l'avance. Aucun document justificatif n'est nécessaire. La prise en charge d'éventuels frais de mission pour la réalisation des visites de sites nécessite cependant la production d'un document justificatif.

Il est recommandé aux chefs de service de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisations d'absence. Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service. Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration (CE, 8 mars 1996, n°150789). Seules des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du fonctionnement du service peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.

Un arrêté du ou des ministres concernés peut déterminer un barème de conversion du contingent annuel d'autorisations d'absence en heures pour tenir compte des conditions particulières d'exercice des fonctions de certains membres des CHSCT. Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre du même comité ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

	Références	Type d'ASA	Durée	Modalités	Programmation
Réunions de l'instance	Article 15 décret 82-447	non contingentées	Temps de la réunion doublée (pour le CR) + temps de trajet	justificatif nécessaire	
Enquêtes	Article 75 décret 82-453	non contingentées	Temps de l'enquête	justificatif nécessaire	
Recherche de mesures préventives en cas d'urgence	Article 75 décret 82-453	non contingentées	Temps nécessaire	justificatif nécessaire	
Temps de trajet pour les visites	Article 75.1 décret 82-453	non contingentées	Temps nécessaire en heures	justificatif nécessaire	
Visites de site	Article 75.1 décret 82-453	contingent annuel	Une demi-journée minimum	pas de justificatif (sauf si remboursement de frais de mission)	oui
Autres missions des membres du CHSCT	Article 75.1 décret 82-453	contingent annuel	Une demi-journée minimum	pas de justificatif	oui

### **VIII.3.6. Publicité des travaux du CHSCT**

Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité de la part des représentants du personnel. Ils doivent faire l'objet d'une publicité de la part de l'administration.

Par ailleurs, l'article 77 du décret oblige l'administration à porter à la connaissance des agents en fonction dans le ressort d'un CHSCT les projets élaborés et les avis émis par ce comité, « par tout moyen approprié » et « dans un délai d'un mois ». Le « moyen approprié » visé par cet article peut consister en un affichage du procès-verbal de la réunion, étant entendu que tous les

renseignements à caractère nominatif pouvant figurer dans ce procès-verbal devront en avoir été retirés préalablement à son affichage. Une diffusion par voie électronique, par exemple, sur un intranet, peut également répondre aux exigences du décret, sous réserve que des contraintes de sécurité des administrations et que chaque agent puisse effectivement consulter les documents ainsi mis en ligne.

#### **VIII.3.7. Suivi des travaux du CHSCT**

« Le président du comité d'hygiène et de sécurité doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci » (article 77).

Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 *quinquiès* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le président informe par écrit des suites qu'il a réservé à ces propositions. S'il n'a pas réservé une suite favorable aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

En outre, et bien que le décret ne l'exige pas expressément, il est souhaitable qu'à chacune de ses réunions, le comité soit informé et procède à l'examen des suites qui ont été données à toutes les questions qu'il a traitées et à toutes les propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

<b>Table des annexes</b>
--------------------------

**Annexe 1 : Lettre de cadrage type des assistants et conseillers de prévention**

**Annexe 2 : Référentiel de formation des assistants et conseillers de prévention**

**Annexe 3 : Lettre de mission type des inspecteurs santé et sécurité au travail**

**Annexe 4 : Référentiel de formation inspecteur santé et sécurité au travail**

**Annexe 5 : Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait**

**Annexe 6 : Exemple de registre santé et sécurité au travail**

**Annexe 7 : Exemple de registre de signalement d'un danger grave et imminent**

**Annexe 8 : Référentiel de formation des représentants du personnel au CHSCT**

**Annexe 9 : Guide méthodologique relatif à la médecine de prévention**

**Annexe 10: Référentiel de formation du médecin de prévention**

**Annexe 11: Modèle d'arrêté de création de CHSCT**

**Annexe 12 : Modèle de décisions de répartition des sièges au CHSCT et de désignation des représentants au CHSCT**

**Annexe 13 : Exemple de répartition des sièges entre organisations syndicales**

**Annexe 14 : Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

**Annexe 15 : Règlement intérieur type des CHSCT**

**Annexe 16 : Modèle de contrat d'un collaborateur médecin**

## Annexe 1 : Lettre de cadrage type assistant de prévention et conseiller de prévention

Ministère

*En tête du service émetteur à adapter selon le positionnement*

A (lieu) ....., le..... (date)

### LETTRE de MISSION : assistant de prévention

M.....(nom, prénom, grade).....,

Mademoiselle, Madame, Monsieur,

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit que les règles en matière de santé et de sécurité au travail des livres I à V de la quatrième partie du code du travail s'appliquent aux services administratifs de l'Etat. En application de l'article 4 de ce décret, des assistants de prévention doivent être nommés.

#### **La nomination et le positionnement**

Dans le champ de compétence du/des (à adapter : CHSCT d'administration centrale, CHSCT de proximité, spécial...), vous avez bien voulu accepter cette fonction et avez été nommé (e) à compter du .....

Conformément aux dispositions de l'article précité, vous exercez cette fonction sous ma responsabilité et de ce fait, recevrez des directives de ma part et devrez me rendre compte de votre action.

Je vous rappelle que cette dernière doit être essentiellement axée sur le conseil et l'assistance.

Pour officialiser votre mission, une décision portant nomination vous a été remise et une mise à jour de votre fiche de poste opérée.

Il peut être mis fin à cette mission à la demande de l'une ou l'autre partie. Une décision actera cette fin de fonction.

#### **Le champ de compétence**

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission d'assistant de prévention a pour objet principal **d'assister et de conseiller le chef de service** dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail. Vos missions s'articulent autour de :

- la prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents, dans le cadre des actions de prévention arrêtées par le chef de service,
- l'amélioration des méthodes et du milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents,
- l'approfondissement, dans les services, de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre,
- la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

De plus, conformément à ces dispositions, vous êtes associé (e) aux travaux du CHSCT (préciser lequel) et vous assistez de plein droit à ses réunions avec voix consultative. Vous devez être informé (e) de tout événement ou décision ayant une incidence sur l'hygiène et la sécurité.

Il vous appartient de contribuer à la bonne connaissance des règles d'hygiène et de sécurité par les personnels et à leur bonne application.

Vous proposerez des mesures pratiques et opérationnelles propres à améliorer la prévention des risques professionnels en vous appuyant sur les rapports des inspecteurs chargés de l'hygiène et de la sécurité et/ou du médecin de prévention.

D'une façon générale, vous rechercherez des solutions pratiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. En ce sens, vous contribuerez à l'analyse des causes des accidents de

service et de travail et participerez, avec les autres acteurs de prévention, à la sensibilisation et à la formation des personnels.

En application de l'article 15-1 du décret précité, vous êtes associé (e) à l'établissement de la fiche des risques professionnels et à sa mise à jour périodique par le médecin de prévention.

En matière d'évaluation des risques, telle que prévue par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, vous devez être associé (e) à la démarche ainsi qu'à l'élaboration du document unique.

### **La formation**

Conformément à l'article 4-2 du décret précité, vous bénéficiez d'une formation initiale obligatoire, préalable à votre prise de fonction. Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées.

### **Le cadre d'action**

Vous êtes placé (e) auprès du CHSCT..... et avez une compétence sur ..... (citer le territoire administratif de la compétence du CHSCT). Votre compétence est ( à adapter : régionale et interdépartementale, rattachée à un service .. ).

### **Le partenariat**

(Le cas échéant, tout en restant sous l'autorité directe de votre chef de service, vous informez le conseiller de prévention des actions réalisées et exercez notamment une première analyse des risques encourus par les agents).

Votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail qui sont vos interlocuteurs directs pour tout conseil et appui technique.

Vous exercerez vos fonctions en relation avec les autres acteurs concourant à l'amélioration des conditions de travail des agents comme les assistants de service social du personnel, les correspondants handicap locaux ainsi qu'avec les services des ressources humaines, les services de logistique et de formation, de manière à mobiliser l'ensemble des intervenants chaque fois que nécessaire.

### **Les moyens**

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de..... (% de la quotité de travail de l'agent - ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent et tenir compte du nombre de CHSCT, du nombre de sites et de la configuration des locaux (locaux isolés ou situés dans une cité administrative, vétusté, travaux en projet ou en cours), du nombre d'agents, de la spécificité des contextes locaux,...).

Les moyens nécessaires à l'exercice de cette mission vous seront attribués (documentation, abonnements, équipements bureautiques,...).

Pour vos déplacements dans la région ..... OU dans le département ....., vous pourrez disposer d'un véhicule de service. Vos déplacements devront être couverts par un ordre de mission qui garantira vos remboursements de frais.

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Signature du directeur

**Pour le conseiller de prévention, outre l'ensemble de la lettre à adapter l'item suivant pourrait remplacer celui proposé ci-dessus :**

<b>Le cadre d'action</b>
--------------------------

Vous êtes placé (e) auprès du CHSCT..... et avez une compétence sur .....(**citer le territoire administratif de la compétence du CHSCT**).Votre compétence est ( **à adapter : régionale et interdépartementale, rattachée à un service ..** ).

Pour permettre une bonne couverture des sites concernés ou une meilleure prévention du risque..., vous vous appuyerez sur le réseau des **assistants de prévention** nommés par les chefs de service (**citer les zones géographiques, les échelons territoriaux, les services**).

Ces correspondants ont une double mission :

- traiter l'ensemble des questions d'hygiène et de sécurité susceptibles d'être résolues à l'échelon local, sans votre intervention. Dans le cadre de cette mission, l'assistant de prévention agit sous l'autorité directe de son chef de service et vous informe des actions réalisées.
- exercer un rôle d'alerte non seulement auprès de son directeur mais également vis-à-vis de vous en procédant à une première analyse des risques encourus par les agents.

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux différents locaux. Vous pourrez être accompagné selon les besoins par l'assistant de prévention et le médecin de prévention, sous réserve d'avoir pris préalablement l'attache du directeur ou du chef de service concerné.



## **REFERENTIEL INTERMINISTERIEL**

### **DE L'ASSISTANT DE PREVENTION ET DU CONSEILLER DE PREVENTION**

**(DOCUMENT DE BASE : FICHE RIME 2006 : CHARGE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS)**

Le présent référentiel est un référentiel interministériel de formation de l'assistant de prévention et du conseiller de prévention. Il décrit les activités liées à ce métier, ainsi que les connaissances et savoir-faire qui en découlent.

Compte tenu de son caractère interministériel, le maillage des activités et des connaissances et savoir-faire ne prend, bien entendu, pas en compte les diverses organisations existantes dans les ministères.

Le référentiel interministériel de formation n'est pas une fiche de poste ni un programme de formation : il est destiné à faciliter la définition et la mise en œuvre d'actions de professionnalisation qui restent bien entendu à construire sous la responsabilité des maîtres d'ouvrage.

<p style="text-align: center;"><b>ASSISTANT DE PREVENTION CONSEILLER DE PREVENTION</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>DOMAINE FONCTIONNEL RESSOURCES HUMAINES</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>DEFINITION SYNTHETIQUE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Assiste et conseille le chef de service dans la mise en œuvre de la réglementation en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.</b></p>	
<p style="text-align: center;">Activités principales communes aux assistants et conseillers de prévention</p> <p>Sous la responsabilité du chef de service, l'assistant et le conseiller :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assistent le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques professionnels</li> <li>- concourent à l'élaboration de la politique de prévention (plan et programme annuel de prévention)</li> <li>- sont associés aux travaux du CHSCT compétent auquel ils participent avec voix consultative</li> <li>- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels</li> <li>- participent à l'analyse des causes des accidents de travail</li> <li>- participent en collaboration avec les autres acteurs de la prévention à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels</li> <li>- collaborent avec le médecin de prévention pour l'élaboration de la fiche relative aux risques professionnels</li> <li>- assurent la veille technique et réglementaire en matière de sécurité et de santé au travail</li> <li>- participent à l'analyse et l'évaluation des risques.</li> </ul> <p style="text-align: center;">Activités principales spécifiques aux conseillers de prévention</p> <p>Sous la responsabilité du chef de service, le conseiller de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anime le réseau des assistants de prévention</li> <li>- accompagne les assistants de prévention dans l'exercice de leurs fonctions</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>SAVOIR-FAIRE</b></p> <p><b>Savoir-faire communs aux assistants et conseillers de prévention :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Promeut la culture de la santé et de la sécurité au travail</li> <li>● Participe à la démarche d'évaluation des risques et à l'élaboration du document unique</li> <li>● Identifie les éléments nécessaires à l'élaboration du plan et du programme annuel de prévention</li> <li>● Veille à la tenue et à l'exploitation des registres hygiène et sécurité</li> <li>● Communique et fait preuve de pédagogie</li> <li>● S'exprime à l'oral et par écrit</li> <li>● Rend compte de son activité au chef de service et est force de propositions</li> </ul> <p><b>Savoir-faire spécifiques aux conseillers de prévention :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Anime le réseau des AP</li> <li>● Identifie des besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP</li> <li>● Entretient avec les AP un dialogue centré sur la pratique professionnelle et aide ceux-ci à résoudre certaines questions relevant de ce champ.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>CONNAISSANCES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Connaît la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail</li> <li>● Connaît les méthodes d'analyse de risques et de diagnostic</li> <li>● Connaît les règles de l'organisation du travail</li> <li>● Connaît les règles d'aménagement et conception des lieux de travail</li> <li>● Connaît de manière approfondie le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité</li> </ul> <p><b>Connaissances spécifiques aux conseillers de prévention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Connaît les techniques d'animation de réunion</li> <li>● Connaît les acteurs RH et formation de son administration</li> </ul>

<b>CONDITIONS PARTICULIERES D'EXERCICE</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elles sont déterminées par une lettre de cadrage qui fixe notamment la quotité de travail</li> <li>• Alternance d'un travail de bureau et visites sur le terrain</li> </ul>		
<b>TENDANCES D'EVOLUTION</b>		
<b>FACTEURS CLES A MOYEN TERME</b>	<b>IMPACT SUR L'EMPLOI-REFERENCE</b>	
	<i>Qualitatif</i>	<i>Quantitatif</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•  Compétences accrues en droit du travail</li> <li>• Assurer un rôle d'expertise et de conseil auprès des décideurs</li> </ul>	

<b>Connaissances</b>	<b>Niveau1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>	<b>Niveau 4</b>
Réglementation en matière de santé et de sécurité au travail				
Méthodes d'analyse de risques et de diagnostic				
Règles de l'organisation du travail				
Règles d'aménagement et conception des lieux de travail				
Milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité				
<b>Savoir faire</b>	<b>Niveau 1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>	<b>Niveau 4</b>
Promeut la culture de la santé et de la sécurité au travail				
Participe à la démarche d'évaluation des risques et à l'élaboration du document unique				
Identifie les éléments nécessaires à l'élaboration du plan et du programme annuel de prévention				
Veille à la tenue et à l'exploitation des registres hygiène et sécurité				
Rend compte de son activité au chef de service et est force de propositions				
Savoir-faire concernant uniquement les conseillers de prévention				
Anime le réseau des assistants de prévention				
Sait identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP				
<b>Compétences transversales</b>				
Communique et fait preuve de pédagogie				
S'exprime à l'oral et par écrit				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- Niveau 1 : sensibilisation
- Niveau 2 : application
- Niveau 3 : maîtrise
- Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

**Pour les compétences transversales : pas de graduation**

## Référentiel de formation

<b><u>Thème n° 1</u> : Le cadre juridique et institutionnel de la santé et de la sécurité au travail</b>
<b>Objectif général de la formation : Acquérir les notions fondamentales de la santé et de la sécurité au travail dans la FPE.</b>
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Connaître l'évolution des politiques publiques de prévention.
Identifier les sources législatives et réglementaires applicables en matière de santé et sécurité au travail et les textes spécifiques aux départements ministériels (y compris portant sur les préoccupations environnementales).
Identifier la politique de prévention du service ou de l'établissement.
Repérer les rôles et missions des acteurs et responsabilités de chacun (chef de service, médecin de prévention, membres du CHSCT, agents, inspecteur santé sécurité au travail).
Situer les responsabilités pénales en matière de santé et de sécurité au travail
Identifier les enjeux et conséquences du droit de retrait

<b><u>Thème n°2</u> : L'activité de l'assistant de prévention</b>
<b>Objectif général de la formation : Définir les missions et le positionnement de l'assistant de prévention</b>
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Repérer les enjeux de la lettre de cadrage (moyens)
Identifier le champ d'intervention (les risques au travail)
Etablir un diagnostic et un plan d'action
Appréhender les éléments de son activité : observation, analyse, diagnostic, proposition, conseil, impulsion
Participer à l'élaboration du plan et programme annuel de prévention

### **Thème n°2 bis : L'activité du conseiller de prévention**

**Objectif général de la formation : Définir les missions et le positionnement du conseiller de prévention relativement aux assistants de prévention**

#### **Objectifs spécifiques de formation**

Repérer les enjeux de la lettre de cadrage (moyens)

Savoir animer un réseau

Savoir identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP

Accompagner les assistants de prévention dans leur pratique professionnelle

### **Thème n°3 : Les méthodes et les outils d'intervention**

**Objectif général de la formation : Maîtriser les moyens nécessaires à l'exercice de l'activité**

#### **Objectifs spécifiques de formation**

Analyser les situations de travail

Analyser les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Identifier les situations de danger grave et imminent.

Mettre en œuvre les préconisations réglementaires (intervention de secours, prévention incendie, ...)

Gérer les documents réglementaires et registres.

#### **Thème n°4 : La démarche d'évaluation des risques**

**Objectif général de la formation : Participer à la démarche de l'évaluation des risques et à sa transcription dans le document unique.**

##### **Objectifs spécifiques de formation**

Maîtriser le cadre réglementaire et méthodologique de l'évaluation des risques.

Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du document unique : identification des dangers, évaluation des risques, analyse des risques, formalisation des résultats et mise à jour.

#### **Thème n°5 : Communication écrite et orale, animation de réseau et veille documentaire**

**Objectif général de la formation : Adapter les outils et les méthodes de communication aux situations et aux acteurs**

##### **Objectifs spécifiques de formation**

Rédiger une consigne, une affiche, une fiche de risque, un rapport d'activité.

Dialoguer avec les différents acteurs

Animer une séquence de formation ou une campagne d'information.

Assurer la veille documentaire

## **Annexe 3 : Lettre de mission type des inspecteurs santé et sécurité au travail**

Lettre de mission (*données générales devant y figurer, à adapter selon les situations*)

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit que les règles en matière de santé et de sécurité au travail des livres I à V de la quatrième partie du code du travail s'appliquent aux services administratifs de l'Etat.

En application de l'article 5 de ce décret, des agents chargés d'assurer des fonctions d'inspection de l'application de ces règles doivent être nommés.

Par une décision en date du .... (à préciser : date et signataire de la décision de nomination), vous avez été désigné pour assurer la fonction d'inspecteur santé et sécurité au travail.

### **Positionnement**

Votre indépendance vis-à-vis des services à contrôler est garantie par votre rattachement au service de ....(*rappel du service de rattachement fonctionnel figurant sur la décision de rattachement au service d'inspection générale ou à l'autorité concernée*).

### **Les missions**

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 5-2 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission consiste en (*à préciser et augmenter le cas échéant, notamment sur la question de l'animation de réseau*) :

1 - Contrôle de conformité au travers de la vérification de l'application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité applicables (article 3 du décret) ;

2 - Expertise, conseil et proposition dans les domaines de l'application des règles et de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;

3 - Animation de réseaux, notamment des assistants et conseillers de prévention.

En cas d'urgence, vous proposez au chef de service concerné, qui vous rend compte des suites données à vos propositions, les mesures immédiates jugées par vous nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

De plus, conformément à l'article 40 du décret, vous êtes informé de toutes les réunions du (*ou des*) CHSCT des services entrant dans votre champ de compétence et vous assistez de plein droit à ses réunions avec voix consultative.

Vous devez être informé (e) de tout événement ou décision ayant une incidence sur l'hygiène et la sécurité.

Pour l'exercice de vos missions, vous avez librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et vous devez vous faire présenter les registres prévus par la réglementation (*le cas échéant, préciser lesquels, en fonction des documents spécifiques exigés des services à inspecter*).

*Le cas échéant, la lettre de mission peut inscrire des priorités d'inspection pour une durée fixée ou prévoir qu'un document annuel fixera ces priorités.*

### **Le champ de compétence**

Conformément à votre décision de nomination (*préciser la date et le signataire de la décision*), vous exercez votre compétence pour le département ministériel de .../l'établissement public de ...

Cette compétence couvre l'ensemble des locaux de travail dépendant des services concernés.

*(Pour les ministères) Vous serez plus particulièrement chargé des services (préciser le champ de compétence géographique ou le périmètre d'intervention et préciser le cas échéant les établissements publics concernés).*

### **La formation**

Conformément à l'article 5-2 du décret précité, vous bénéficiez (ou avez bénéficié) d'une formation initiale obligatoire, préalable à votre prise de fonction.

### **Le rôle de l'inspection générale**

Conformément à l'arrêté de rattachement, l'inspection générale de...a un rôle d'impulsion de la fonction de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité.

*La lettre de mission pourra préciser les modalités de la relation entre le service de rattachement et l'inspecteur, dans le cadre de ses missions de contrôle (exemples : modalités de saisine du service de rattachement par les ISST sur les difficultés, modalité de saisine des ISST par les chefs de service, modalité de saisine de l'inspection du travail dans les cas prévus par le décret, de manière directe par les ISST ou par l'inspection générale)*

### **Le partenariat**

Votre action de conseil ne peut se concevoir sans un travail de partenariat avec le médecin de prévention et les assistants ou conseillers de prévention des services entrant dans votre champ de compétence.

### **Les moyens**

Les moyens nécessaires à l'exercice de cette mission vous seront attribués (*documentation, abonnements, équipements bureautiques....*).

Pour vos déplacements dans votre champ de compétence, vous pourrez disposer d'un véhicule de service. Vos déplacements devront être couverts par un ordre de mission qui garantira vos remboursements de frais.

Signature du chef du service de rattachement

## Annexe 4 : Référentiel de formation inspecteur santé sécurité



**REFERENTIEL INTERMINISTERIEL**  
**DE L'INSPECTEUR SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**  
**(DOCUMENT DE BASE : HORS RIME)**

Le présent référentiel interministériel s'inscrit dans le contexte juridique en vigueur, qui prévoit notamment le rattachement fonctionnel des inspecteurs santé et sécurité à l'inspection générale du ministère dont ils relèvent.

**INSPECTEUR SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

**DOMAINE FONCTIONNEL  
RESSOURCES HUMAINES**

**DEFINITION SYNTHETIQUE**

**Contrôle l'application de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité, conseille et formule des propositions pour sa mise en œuvre et son respect, participe aux projets et aux demandes des services dans le domaine de la prévention**

Activités principales

Inspection :

Diagnostique son périmètre d'intervention, son champ d'action, les priorités d'action au regard de la structure inspectée et des situations de travail constatées

Contrôle les conditions d'application par les services de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité au travail

Evalue la prise en compte des enjeux de prévention dans le fonctionnement des services (management santé et sécurité, fonctionnement des instances consultatives, définition et suivi du plan de prévention...)

Propose aux chefs de service toute mesure de prévention des risques professionnels destinée à améliorer la sécurité et à préserver la santé

Met en œuvre ou participe à des enquêtes spécialisées (sur les lieux d'accidents graves et en cas de danger grave et imminent, notamment)

Rédige des rapports consécutifs aux interventions

Conseil :

Conseille et vient en appui aux chefs de service, médecins de prévention et aux assistants et conseillers de prévention dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs démarches de prévention

Participe au dialogue entre les partenaires dans le domaine de la santé et la sécurité, en particulier lors des réunions de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Peut intervenir en médiation entre le chef de service et le CHSCT lors de certaines procédures (danger grave et imminent et recours à l'expertise agréée)

Animation de réseau :

Peut contribuer à l'animation des réseaux des acteurs de la prévention (information, conseil, formation)

<b>SAVOIR-FAIRE</b>	<b>CONNAISSANCES</b>	
<p>Savoir évaluer et analyser les risques Savoir établir un diagnostic et un plan d'activités Savoir réaliser une inspection Savoir s'inscrire dans un travail d'équipe</p> <p>Savoir réfléchir sur sa pratique (contrôler, conseiller, informer)</p> <p>Savoir rendre compte (rapport de visite, rapport d'activité)</p> <p>Savoir rédiger des rapports d'inspection, des rapports d'audit, etc. Savoir s'exprimer avec pédagogie Savoir maintenir une relation de qualité et d'écoute avec ses interlocuteurs Savoir formuler des préconisations adaptées et opérationnelles Savoir mettre en œuvre les techniques de retour d'expérience</p>	<p>Connaître les bases des systèmes de management, de l'organisation du travail, de la psychologie du travail, de l'ergonomie Connaître la réglementation du domaine santé et sécurité au travail Connaître l'organisation de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Etat et dans son administration d'exercice Connaître les techniques d'analyse de risques et d'analyse des accidents Connaître les techniques de retour d'expérience (accidents du travail) Connaître les techniques de contrôle, d'enquêtes et d'audit</p>	
<b>CONDITIONS PARTICULIERES D'EXERCICE</b>		
<p>Le niveau de recrutement (habituellement catégorie A) doit prendre en compte le rattachement fonctionnel à l'inspection générale Dispositif de professionnalisation interministérielle en alternance : cette formation est obligatoire et préalable à la prise de poste Dans le cadre des directions départementales interministérielles, des instructions du Secrétariat général du Gouvernement et des conventions ministérielles ont prévu des modalités spécifiques de l'exercice de la fonction d'inspection.</p>		
<b>TENDANCES D'EVOLUTION</b>		
<b>FACTEURS CLES A MOYEN TERME</b>	<b>IMPACT SUR L'EMPLOI-REFERENCE</b>	
Meilleure prise en compte des problématiques santé et sécurité au travail dans la fonction publique	<i>Qualitatif</i>	<i>Quantitatif</i>
		

<b>Connaissances</b>	<b>Niveau 1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>	<b>Niveau 4</b>
Connaître les bases des systèmes de management santé et sécurité au travail, de l'organisation du travail, de la psychologie du travail, de l'ergonomie				
Connaître l'organisation de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Etat et dans son administration d'exercice				
Connaître la réglementation santé et sécurité au travail				
Connaître les techniques d'analyse de risques				
Connaître les techniques de contrôle d'enquêtes et d'audit				
<b>Savoir faire</b>				
Savoir évaluer, analyser et anticiper les risques				
Savoir établir un diagnostic et un plan d'activités				
Savoir formuler des préconisations adaptées et opérationnelles				
Savoir analyser et (auto) évaluer sa pratique (contrôle, conseil, information, suivi)				
Savoir rendre compte de son activité (rapport de visite, rapport d'activité)				
Savoir rédiger des rapports d'intervention (inspection, audit, etc.)				
Savoir assurer et gérer le suivi des conclusions				
Savoir mettre en œuvre les techniques de retour d'expérience				
<b>Compétences transversales</b>				
Savoir s'inscrire dans un travail d'équipe				
Savoir établir et maintenir une relation de qualité et d'écoute avec ses interlocuteurs				
Savoir animer, informer et / ou former en fonction du public				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- Niveau 1 : sensibilisation
- Niveau 2 : application
- Niveau 3 : maîtrise
- Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

**Pour les compétences transversales : pas de graduation**

## Référentiel de formation

### **Thème n° 1 : Le cadre juridique et organisationnel de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique**

#### **Objectif général de la formation**

Appréhender les enjeux des actions de préservation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

#### **Objectifs spécifiques de formation**

Connaître les missions de l'inspecteur santé et sécurité au travail dans le système d'inspection (rôle, autorité, moyens)

Connaître le cadre juridique de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Etat

Identifier les grands principes d'action (ordre public social, pluridisciplinarité...) et les champs d'intervention (santé publique, environnement, qualité...)

Repérer les organisations, leurs modalités de fonctionnement dans le cadre de la réforme de l'Etat et des politiques publiques

Identifier les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de la fonction publique

### **Thème n°2 : La fonction d'inspection santé et sécurité au travail**

#### **Objectif général de la formation**

Identifier les missions, les moyens, les outils de la fonction d'inspection en santé et sécurité au travail

#### **Objectifs spécifiques de formation**

Identifier le rôle, les moyens et les acteurs internes du service de rattachement

Se situer dans les rapports avec l'inspection générale

Mesurer les liens entre lettre de mission et action (autorité et moyens)

Repérer les enjeux de communication en situation d'inspection dans la relation inspection / inspecté

Identifier le rôle, les moyens et les acteurs externes de l'ISST lors des interventions difficiles (obstacle, situation de danger grave et imminent, conflit, situation de crise, etc.)

### **Thème n°3 : Les risques au travail**

#### **Objectif général de la formation**

Acquérir les bases juridiques, techniques, méthodologiques des interventions en matière de risques au travail

#### **Objectifs spécifiques de formation**

Appréhender l'approche globale par les situations de travail (ergonomie, psychologie du travail)

Maîtriser la démarche d'évaluation des risques au travail

Identifier les différents risques au travail, leur référence réglementaire, les moyens de prévention et la méthodologie adaptés (risque incendie, risque électrique, risque chimique, risque routier, risque ionisant, risques psychosociaux)

#### **Thème n°4: La méthodologie d'intervention**

##### **Objectif général de la formation**

Acquérir une méthodologie d'intervention en matière d'inspection

##### **Objectifs spécifiques de formation**

Réaliser un diagnostic et un plan d'action

Maîtriser la méthodologie de visite d'inspection et d'enquête d'accident du travail

Rédiger un rapport de visite d'établissement et d'activité professionnelle

Acquérir les bases de la médiation et du conseil

#### **Thème n°5: Place de l'inspecteur santé et sécurité au travail dans l'animation de réseau**

##### **Objectif général de la formation**

Acquérir les techniques d'intervention en fonction des publics, des demandes et des besoins

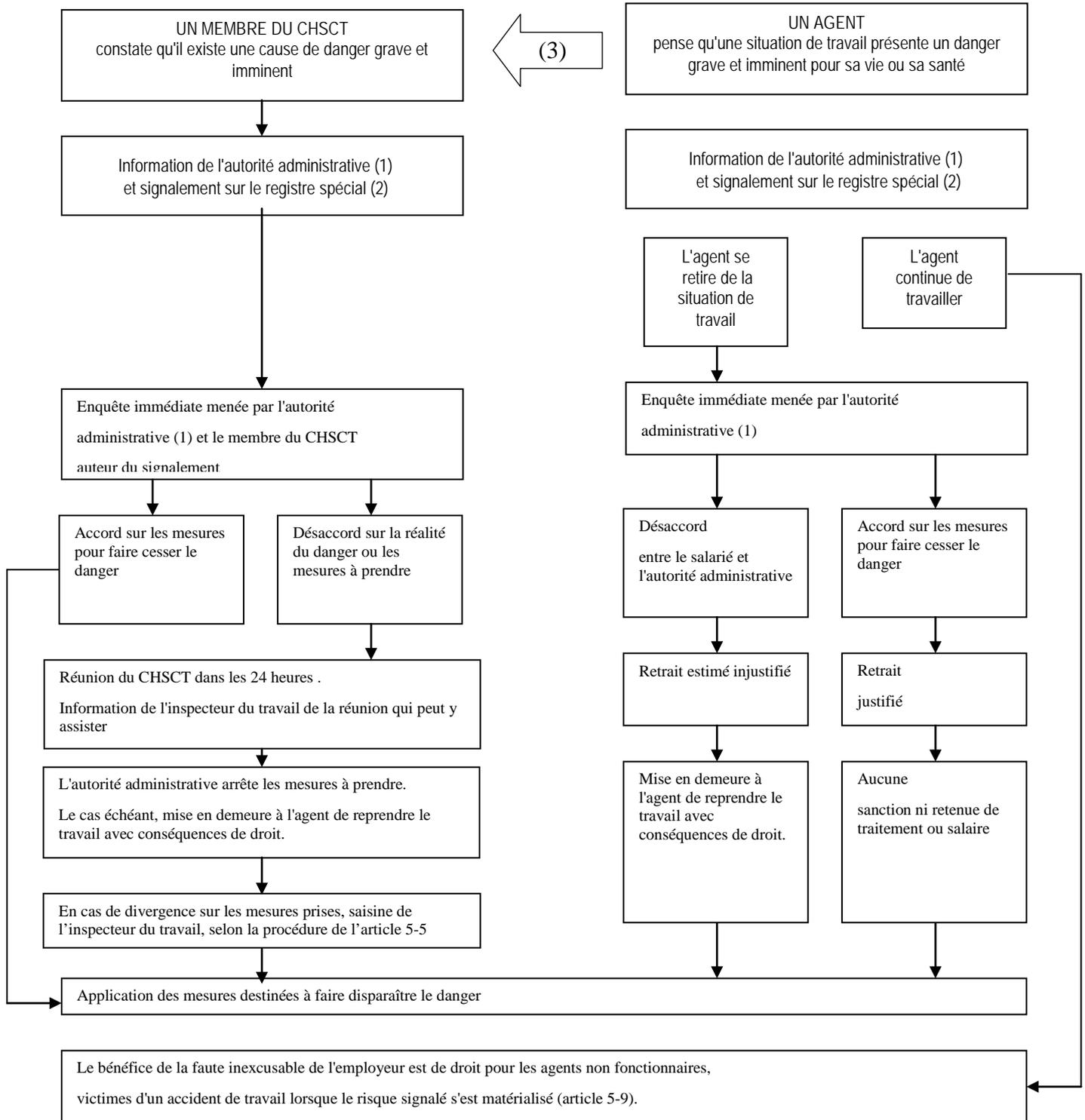
##### **Objectifs spécifiques de formation**

Concevoir et réaliser une formation, un exposé, etc.

Prendre la parole en public

Appréhender la notion de réseau, l'intégrer et le faire vivre

## Annexe 5: procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune

## Annexe 6 : Exemple de registre de santé et de sécurité au travail

*Administration :*

*Établissement ou service :*

*Nom de l'assistant de prévention chargé de la tenue du registre :*

Le registre d'hygiène et de sécurité doit être mis à la disposition de tous les agents et usagers, dans tous les services ou unités quels que soient les effectifs, afin de pouvoir consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Tout agent (ou usager) d'un service ou d'une unité peut inscrire toutes les observations et toutes les suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Date : .....

Nom et prénom de l'agent ou de l'utilisateur :

.....

Heure : .....

Signature :

### **Observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail<sup>33</sup>:**

.....  
.....  
.....

Nom du responsable hiérarchique :

Date : .....

.....

Signature :

### **Observations (éventuelles) par le responsable hiérarchique<sup>34</sup>:**

.....  
.....  
.....

Examen du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :      Date : .....

### **Observations (éventuelles) du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

.....  
.....

<sup>33</sup> Les informations mentionnées peuvent être de plusieurs sortes :

- Un risque éventuel observé ou encouru,
- Un accident ou un incident vu ou vécu,
- Un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité,
- Toute suggestion relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (éclairage, bruit, environnement général ...).

Pour toute inscription d'un fait, incident ou accident, les circonstances de leur survenance seront détaillées, en précisant les facteurs matériels et humains ayant concouru à leur réalisation.

<sup>34</sup> Pouvant comprendre, le cas échéant, la ou les solutions envisageables

**Annexe 7: Exemple de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHS ou par un agent**

Ce registre doit être tenu au bureau du chef de service ou d'établissement ou par une personne désignée par lui

*Administration :*

*Pages : (1)  
CHSCT :(1)*

*Établissement ou service :*

*Bureau ou atelier concerné :*

*Poste(s) de travail concerné(s) :*

*Nom du ou des agents exposés au danger :*

*Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté (2) :*

*Description du danger grave et imminent encouru :*

*Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :*

*Date :*

*Heure :*

*Signature de l'agent :*

*Signature du représentant du CHSCT :(3)*

*Signature de l'autorité administrative ou de son représentant :*

*Mesures prises par le chef de service :*

**(1)** Ce registre doit être coté et porter le timbre du CHSCT

**(2)** Le chef de service doit désigner au personnel, par une information appropriée, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ce signalement.

**(3)** Le cas échéant.

**Annexe 8 : Référentiel de formation représentant du personnel au CHSCT**



**REFERENTIEL INTERMINISTERIEL  
DU REPRESENTANT DU PERSONNEL AU CHSCT  
(DOCUMENT DE BASE : HORS RIME)**

REPRESENTANT DU PERSONNEL AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	DOMAINE FONCTIONNEL RESSOURCES HUMAINES
<b>DEFINITION SYNTHETIQUE</b> <b>Contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des agents dans leur travail, et veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières à l'égard du personnel.</b>	
<p style="text-align: center;">Activités principales</p> <p>Quatre grands types de fonctions incombent au CHSCT :</p> <p><b>1) Participation à la démarche globale de <i>prévention des risques</i></b>, qui comprend :</p> <p>L'analyse de situations de travail : analyse des risques professionnels et des conditions de travail, analyse des accidents et des maladies professionnelles (notamment par des enquêtes)  La réflexion et participation à l'élaboration de projets (plans de prévention, contribution à l'amélioration des conditions de travail, proposition d'actions de prévention dans de nombreux domaines, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail...).</p> <p><b>2) Activités de <i>promotion de la prévention des risques professionnels</i> :</b>  Participe à l'information des agents,  Participation à la définition des besoins de formation des agents à la sécurité.</p> <p><b>3) Activités de <i>veille</i> :</b>  Veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité au travail (notamment par le biais des visites de site)  Mobilisation de ressources externes : peut faire appel à des spécialistes ou demander à faire appel à un expert agréé  Peut exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent</p> <p><b>4) Exercice du droit à <i>l'information et à la consultation</i> du CHSCT :</b>  Le CHSCT :  est informé par le président du CHSCT et s'informe y compris auprès des agents (notamment par les visites de sites et par l'intermédiaire des registres santé et sécurité au travail) et différents documents d'information lui sont transmis (fiche de risques professionnels, rapport du médecin de prévention, lettre de cadrage de l'assistant ou du conseiller de prévention...)  est consulté sur l'ensemble des questions relevant de sa compétence dont il est saisi par son président ou par le comité technique  exprime un avis motivé : donne son avis sur l'ensemble des documents se rattachant à sa mission, donne son avis sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité, et les conditions de travail.</p> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVITES SPECIFIQUES</b></p> <p>Le CHSCT ministériel débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels. Il est par ailleurs consulté sur les arrêtés interministériels déterminant les missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel ;</p> <p>Le secrétaire du CHSCT, désigné parmi la représentation syndicale, a un rôle de proposition sur la formalisation de l'ordre du jour, sur lequel il est consulté. Par ailleurs, il contresigne le procès verbal des réunions des CHSCT.</p>	

SAVOIR-FAIRE	CONNAISSANCES
<p><b>Le représentant du personnel au CHSCT analyse :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les méthodes et techniques de travail et le choix des équipements de travail ;</li> <li>- les projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles de santé et sécurité au travail, et de bien-être au travail ;</li> <li>- les mesures prises pour l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;</li> <li>- les mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes ;</li> <li>- les documents et rapports dont il est saisi dans le cadre de son activité.</li> </ul> <p><b>Il sait également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- établir et entretenir des relations avec les autres acteurs de la prévention et en particulier le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'assistant et/ou le conseiller de prévention ;</li> <li>- participer à une visite ou une enquête ;</li> <li>- préparer une réunion ;</li> <li>- participer à l'élaboration d'un plan d'action et d'un plan de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;</li> <li>- communiquer.</li> </ul>	<p>Le représentant du personnel au sein du CHSCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Connaît la réglementation et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail ;</li> <li>● Connaît les méthodes d'analyse des situations de travail, des postes, des risques et de diagnostic ;</li> <li>● Connaît les règles de l'organisation du travail et d'aménagement et de conception des lieux de travail ;</li> <li>● Connaît le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier ;</li> <li>● Connaît le rôle, les missions, les responsabilités, les droits, les obligations des membres du CHSCT.</li> </ul>

<b>Connaissances</b>	<b>Niveau 1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>	<b>Niveau 4</b>
Connaître la réglementation et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail				
Connaître les méthodes d'analyse des situations de travail, des postes, des risques et de diagnostic				
Connaître les règles de l'organisation du travail et d'aménagement et de conception des lieux de travail				
Connaître le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier				
Connaître le rôle, les missions, les responsabilités, les droits, les obligations des membres du CHSCT				
<b>Savoir faire</b>	<b>Niveau 1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>	<b>Niveau 4</b>
Analyser les méthodes et techniques de travail et le choix des équipements de travail et les projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles de santé et de sécurité, et de bien-être au travail ;				
Analyser les mesures prises pour l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;				
Analyser les mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.				
Analyser les documents et rapports dont il est saisi dans le cadre de son activité				
Participer à une visite ou une enquête				
Préparer une réunion				
Participer à l'élaboration d'un plan d'action et d'un plan de formation				
Savoir communiquer et entretenir des relations avec les autres acteurs de la prévention.				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- Niveau 1 : sensibilisation
- Niveau 2 : application
- Niveau 3 : maîtrise
- Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

**Pour les compétences transversales : pas de graduation**

## Référentiel de formation

<b>Thème n°1 : Les missions du CHSCT</b>
<b>Objectif général de la formation :</b>
Repérer la diversité des différentes missions du CHSCT
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Identifier le cadre législatif et réglementaire de la santé et sécurité au travail
Mesurer les enjeux humains, économiques, budgétaires de l'action du CHSCT
Situer son action au sein des évolutions des dispositions législatives et réglementaires et du dialogue social
Savoir examiner tout document se rattachant à la mission du CHSCT et notamment les règles et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière santé et de sécurité au travail
Situer son action dans les modalités d'information et de consultation du CHSCT (trouver sa place au sein du dispositif)
Distinguer les composantes des missions d'étude, d'information, de veille et de contrôle

<b>Thème n°2 : Rôle et prérogatives des membres du CHSCT</b>
<b>Objectif général de la formation :</b>
Identifier le rôle et les prérogatives du CHSCT et de ses membres
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Identifier les membres du CHSCT, leurs rôles et leurs prérogatives
Repérer les droits et obligations du CHSCT et de ses membres
Objectiver les difficultés et les obstacles rencontrés lors du fonctionnement du CHSCT
Différencier les mandats (travail en partenariat avec le CT)
Connaître les missions et les rôles des différents acteurs intervenant dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment : les médecins de prévention, assistés des infirmiers et des secrétaires médicaux, les inspecteurs santé et sécurité au travail et les assistants et conseillers de prévention.

<b>Thème n°3 : Le CHSCT et la préservation de la santé et de la sécurité au travail</b>
<b>Objectif général de la formation :</b>
Inscrire l'action des membres du CHSCT dans une démarche globale et systémique de prévention
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Identifier les différents modèles organisationnels du travail (travail posté, en horaire décalé, etc.)
Identifier et connaître le champ de compétences du CHSCT en matière de santé et sécurité au travail
Connaître l'organisation en matière de santé et sécurité au travail dans les services relevant du champ de compétences du CHSCT et le rôle de l'encadrement

## **Thème n°4: Les interventions des membres du CHSCT**

### **Objectif général de la formation :**

Acquérir les méthodes et outils d'intervention des membres du CHSCT

### **Objectifs spécifiques de formation**

Inscrire son action dans la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du document unique.

Analyser la démarche de prévention et d'évaluation des risques, les organigrammes, les fiches de postes, les registres de sécurité (le prescrit)

Connaître les méthodes et outils d'observation, de repérage, de questionnement, d'analyse et d'interprétation des lieux, des activités et des situations de travail, des facteurs de risques (le réel)

Analyser une situation de travail dans un milieu, une organisation, des structures, des hommes et des femmes au travail (approche globale)

Participer à une réunion, une visite, une enquête

Prendre des notes et effectuer un compte rendu

Participer à l'analyse et au suivi du programme annuel et à l'analyse du bilan annuel

Formuler des préconisations, des propositions

Mobiliser des ressources documentaires (juridiques, techniques)

Mesurer les enjeux d'une campagne de communication

Proposer des actions de sensibilisation ou de formation à l'intention des responsables et agents du service



# **GUIDE PRATIQUE**

## **RELATIF À**

### **LA MISE EN PLACE DES**

#### **SERVICES DE MEDECINE DE**

##### **PREVENTION**

Face à la grande hétérogénéité des services en termes de couverture médicale des agents due en partie à la pénurie de ressources médicales, le présent guide méthodologique fait un rappel des principales dispositions de la réglementation applicable et donne des outils aux services afin de faciliter le recrutement de médecins de prévention et la mutualisation des services de médecine de prévention.

Ce guide méthodologique a été élaboré au sein d'un groupe de travail dédié, composé de représentants des ministères investis dans les directions départementales interministérielles, des services du Premier ministre, des PFRH, de la DGAFFP et d'un médecin de prévention coordonnateur national.

Il est composé de 3 parties. La première partie rappelle la réglementation applicable aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat. La seconde contient des outils méthodologiques pratiques sur lesquels les administrations pourront s'appuyer pour recruter des médecins de prévention ou mettre en place des conventions de gestion avec les services de médecine de prévention d'autres organismes. La dernière partie propose des fiches techniques sur quelques sujets précis comme la répartition des missions des médecins de prévention et des médecins agréés (fiche 1), la nomination d'un médecin référent au sein de chaque CHSCT (fiche 2), la procédure de marché public (fiche 3), l'organisation de la médecine de prévention au sein de chaque ministère (fiche 4).

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### I - RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

- 1) Organisation des services de médecine de prévention
- 2) Le recrutement des médecins de prévention
  - a) La qualification du médecin de prévention
  - b) Le recrutement en qualité de non titulaire ou de vacataire
    - Le recrutement en qualité de non titulaire
    - Le recrutement en qualité de vacataire
- 3) La rémunération des médecins de prévention
- 4) Les règles de cumul d'activités
  - Les règles attachées à la qualité d'agent non titulaire
  - Les règles de déontologie médicale
- 5) L'établissement de la lettre de mission
- 6) L'exercice de la médecine de prévention
  - L'indépendance du médecin de prévention
  - La subordination juridique vis-à-vis de l'employeur
- 7) Les missions du médecin de prévention
- 8) La constitution d'une équipe pluridisciplinaire
- 9) Les modalités particulières de licenciement et de non renouvellement du médecin de prévention

### II – OUTILS METHODOLOGIQUES

- 1) Modèle de contrat type pour le recrutement d'un médecin de prévention
- 2) Modèle type de convention de gestion

### III – FICHES PRATIQUES

Fiche 1 : Articulation des missions des médecins de prévention avec la médecine dite statutaire

Fiche 2 : Le médecin référent au sein du CHSCT

Fiche 3 : Le recours à la procédure des marchés publics

### IV – ANNEXES

Annexe 1 : L'expérimentation en Corse du Sud

Annexe 2 : L'expérimentation en Nord-Pas-de-Calais

### Textes de référence

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Circulaire relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

## I - Rappel de la réglementation

### 1) Organisation des services de médecine de prévention

Conformément à l'article 11 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les administrations peuvent :

- soit créer un service de médecine de prévention ;
- soit avoir recours à un service commun à plusieurs administrations auquel celles-ci ont adhéré ;
- soit avoir recours à un service de santé au travail régi par le titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail avec lequel l'administration ou l'établissement public passe une convention après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Dans ce cas, les articles du code du travail régissant les organes de surveillance et de consultation des services de santé au travail interentreprises ne s'appliquent pas et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est informé pour avis de l'organisation et des modalités de fonctionnement de ce secteur médical ;
- soit avoir recours à un service de santé au travail en agriculture prévu à l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime avec lequel l'administration passe une convention dans les conditions prévues par l'article R.717-38 du même code ;
- soit, à défaut, avoir recours à une association à but non lucratif à laquelle elle a adhéré, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, et ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics. Cette possibilité ne doit être envisagée qu'en dernière hypothèse.

Face aux difficultés souvent rencontrées par les administrations pour créer leur propre service de médecine de prévention, du fait notamment de la pénurie de médecins, le guide juridique d'application du décret précise qu'il convient de privilégier le recours à des services de médecine de prévention communs à plusieurs administrations. Cette formule permet en effet de répondre efficacement aux besoins des administrations dont les services seraient dispersés et de petites tailles. En outre, elle encourage à l'émergence de services de médecine de prévention potentiellement étoffés de la présence de personnels paramédicaux dont le coût est alors partagé par plusieurs employeurs publics.

Les possibilités de mutualisation ont été élargies en 2011, lors de la dernière modification du décret du 28 mai 1982 : mutualisation avec des structures externes à la fonction publique de l'Etat, tels que des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou des services de médecine du travail relevant de la fonction publique hospitalière.

Des expérimentations ont été mises en place en région, notamment en Corse-du-Sud et en Nord-Pas-de-Calais (cf. annexes 1 et 2).

Par ailleurs, l'article 12 du décret du 28 mai 1982 précise le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions. Ce temps est fixé à « *une heure par mois pour vingt fonctionnaires ou agents publics non titulaires ; quinze ouvriers ; dix fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière (art. 24)* ». Ainsi, le nombre de médecins de prévention que doit compter un service de médecine de prévention est fonction de l'effectif dont le service doit assurer la surveillance médicale. Il s'agit d'un socle minimal pouvant être adapté aux réalités de terrain, notamment pour prendre en compte le temps passé à

l'exercice du tiers temps et aux autres missions entrant dans le champ de compétence du médecin de prévention.

## 2) Le recrutement des médecins de prévention

### a. La qualification du médecin de prévention

Concernant les conditions d'autorisation d'exercice de la médecine de prévention, l'article 13 du décret du 28 mai 1982 renvoie à l'article R.4623-2 du code du travail qui précise que l'exercice de la médecine du travail est réservée aux médecins : 1° qualifiés en médecine du travail ; 2° autorisés, à titre exceptionnel, à poursuivre leur exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1<sup>er</sup> juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ; 3° titulaires d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Il faut donc, d'une part, obtenir un diplôme et, d'autre part, obtenir l'autorisation d'exercer. Ce diplôme peut être le diplôme d'études spécialisées (DES) en médecine du travail français, mais aussi le diplôme européen de spécialiste en médecine du travail ou d'un pays hors de l'Union Européenne, dont l'équivalence pour l'exercice de la médecine du travail est reconnue selon les différentes procédures nationales. La nouvelle rédaction de l'article R.4623-2 du code du travail issue de la réforme de 2011 permet d'englober tous les cas de figure.

### b. Le recrutement en qualité de non titulaire ou de vacataire

Deux voies de recrutement coexistent.

#### ➤ *Le recrutement en qualité de non titulaire*

Le recrutement en cette qualité est impératif dès lors que le médecin remplit les conditions relatives à la qualification en tant que non titulaire, fixées par la jurisprudence.

Ainsi, les médecins de prévention contractuels dont l'engagement couvre une durée définie peuvent être recrutés dans les conditions prévues, notamment, par les articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, dès lors qu'ils sont employés pour répondre à un besoin reconnu, obligatoire et constant de l'administration (arrêt du Tribunal des conflits, dit « *Berkani* », 25 mars 1996, confirmé par l'arrêt du conseil d'Etat, *Syndicat national professionnel des médecins du travail*, 8 mars 2006).

Le recrutement de médecins de prévention sur le fondement de l'article 4 (durée déterminée) <sup>(35)</sup> est rendu possible du fait de l'absence de corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions. Ces agents sont alors recrutés sur des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de six années, et reconduits, au-delà de ce délai en contrat à durée indéterminée.

Le recrutement sur le fondement de l'article 6 <sup>(36)</sup> est possible pour assurer des fonctions correspondant à un emploi permanent et impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet. Le contrat peut alors être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

A titre expérimental (pendant 4 ans à compter du 13 mars 2012), la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique autorise les administrations de l'Etat et leurs établissements publics administratifs à recruter directement, en CDI, un agent contractuel (médecin de prévention) sur le fondement de l'article 4-1° de la loi du 11 janvier 1984.

---

<sup>35</sup> Article 4 : « Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient ».

<sup>36</sup> Article 6 : « Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet, sont assurés par des agents contractuels. Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée ».

Dans la mesure où les médecins de prévention entrent dans le champ d'application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, leur situation est régie par les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Par ailleurs, si l'administration recrute un médecin de prévention sur un temps incomplet, elle ne peut le faire que dans la limite d'un plafond de 70%.

Enfin, si les médecins de prévention sont recrutés comme des agents non titulaires, des particularités dues à leur qualité de médecin doivent être prises en compte, notamment la garantie d'indépendance, les modalités particulières de licenciement, l'impossibilité d'évaluer leurs compétences médicales. Ces particularités induisent, comme le prévoit l'article L.4113-9 du code de la santé publique que le médecin de prévention communique son contrat et ses avenants au conseil départemental de l'ordre dont il relève. Cette communication doit être faite dans le mois suivant la conclusion du contrat ou de l'avenant. Le code de déontologie médicale précise également que les contrats et avenants doivent être passés par écrit.

#### ➤ *Le recrutement en qualité de vacataire*

Les décrets du 17 novembre 1977 et du 13 décembre 1978 sont applicables aux médecins de prévention qui ne remplissent pas les conditions pour être recrutés en qualité d'agents non titulaires. Cependant, les dispositions de ces décrets ne sont applicables qu'aux médecins de prévention auxquels l'administration ferait ponctuellement appel en tant que collaborateurs occasionnels. Or, les postes de médecins de prévention répondent à un besoin permanent de l'administration.

Les vacataires sont rémunérés en fonction de leur qualification professionnelle et du temps consacré aux prestations qu'ils fournissent.

S'agissant de leur protection sociale, le décret n°77-1264 du 17 novembre 1977 relatif à la protection sociale des médecins, chirurgiens-dentistes, vétérinaires et pharmaciens apportant leur concours aux administrations de l'Etat s'applique.

### **3) La rémunération des médecins de prévention**

Lorsque le médecin est recruté en qualité d'agent non titulaire, son niveau de rémunération ne peut être fixé sur le taux horaire de la vacation défini par le décret du 13 décembre 1978.

Sa rémunération est fixée de manière contractuelle sur la base d'un indice ou en fonction de son ancienneté.

En matière de rémunération, le Conseil d'Etat considère en effet « *qu'en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire, il appartient aux ministres compétents pour réglementer la situation des agents placés sous leurs ordres, de fixer les conditions de rémunération du personnel contractuel des services de médecine de prévention ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général, ne fait obligation au gouvernement d'adopter un régime unique de rémunération pour l'ensemble des médecins des services de médecine de prévention [...]* » (Conseil d'Etat, section du contentieux, 8 mars 2006).

La grille CISME (convention collective des médecins du travail), figurant en annexe, constitue une base référentielle pour l'administration.

### **4) Les règles de cumul d'activités**

Deux types de règles relatives au cumul d'activités s'appliquent aux médecins de prévention :

- celles attachées à leur qualité d'agent non titulaire ;
- celles relevant du code de déontologie médicale.

#### ➤ *Les règles attachées à la qualité d'agent non titulaire*

Les administrations recrutant des médecins de prévention, recrutés en qualité d'agents non titulaires, doivent respecter la réglementation de droit commun. Ainsi, le recrutement en qualité de non titulaires soumet les médecins de prévention à la réglementation relative aux cumuls d'activité prévue à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant statut général des fonctionnaires et par le

décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Ainsi, les médecins de prévention recrutés à temps plein ou à temps partiel ne peuvent cumuler leur activité publique qu'avec :

- à titre accessoire, une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique (sans création de poste) après autorisation de l'administration, a priori sans limitation dans le temps et sans plafonnement quant à la durée légale de travail ;
- au titre de la création d'entreprise, une activité libérale dans le secteur privé, après déclaration à l'administration et avis de la commission de déontologie, pour une durée maximale de trois ans, sans plafonnement de la durée du travail pour ce type de cumul.

Les médecins recrutés à temps incomplet pour une durée de travail inférieure ou égale à 70% de la durée réglementaire du travail, peuvent cumuler leur activité publique avec d'autres activités publiques, après information de l'administration et sans limitation dans le temps, ou avec une activité privée lucrative après information de l'administration, sans limitation dans le temps et sans plafonnement quant à la durée totale de travail.

#### ➤ *Les règles de déontologie médicale*

L'exercice d'une autre activité médicale au sein des administrations dans lesquelles le médecin de prévention exerce ses fonctions est interdit. En effet, l'article 99 du code de déontologie médicale prévoit que les fonctions de médecin du travail sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge : « *Sauf cas d'urgence ou prévu par la loi, un médecin qui assure un service de médecine préventive pour le compte d'une collectivité n'a pas le droit d'y donner des soins curatifs. Il doit adresser la personne qu'il a reconnue malade au médecin traitant ou à tout autre médecin désigné par celle-ci* ».

Si un médecin spécialiste exerce, en principe, exclusivement la discipline pour laquelle il est qualifié et inscrit au tableau de l'ordre des médecins, il arrive fréquemment que des médecins généralistes cumulent une activité de médecine générale avec une activité de médecine du travail sur la base d'un certificat d'études spécialisées de médecine du travail. C'est aussi le cas des médecins généralistes qui ont obtenu le concours européen et n'ont pas demandé leur inscription en qualité de médecins du travail. Des mesures de régularisation permettent d'envisager ce cumul d'activité.

### **5) L'établissement de la lettre de mission**

L'article 11-1 du décret du 28 mai 1982 prévoit que « *le médecin de prévention reçoit de l'autorité administrative à laquelle il est rattaché une lettre de mission précisant les services et établissements pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions ainsi que le volume horaire à accomplir* ».

La lettre de mission ne constitue pas un contrat de travail qui doit faire l'objet d'un document distinct.

Cette dernière doit donc reprendre :

- 1° Les textes de référence ;
- 2° Le contenu général des missions du médecin de prévention (action sur le milieu professionnel et mesures générales de prévention, surveillance médicale des agents) ;
- 3° Les objectifs prioritaires assignés au service de médecine de prévention ;
- 4° Le rappel du rôle exclusivement préventif du médecin de prévention ;
- 5° Le rappel du respect du code de déontologie médicale ;
- 6° Les principes d'organisation et de rattachement hiérarchique (au niveau administratif) du médecin de prévention ;
- 7° Les renseignements d'ordre général sur la population couverte par le médecin de prévention ;
- 8° L'organisation du cycle de travail ;
- 9° Les établissements et services entrant dans le champ de compétence du médecin de prévention ;
- 10° La définition des conditions matérielles d'exercice des missions du médecin de prévention ;
- 11° Les conditions de fin d'exercice des fonctions du médecin de prévention et le rappel des garanties dont il bénéficie en cas de rupture de son contrat.

## 6) L'exercice de la médecine de prévention

### ➤ *L'indépendance du médecin de prévention*

Le premier alinéa de l'article 11-1 du décret du 28 mai 1982 précise que « *le médecin de prévention exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale [...]. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale* ».

L'indépendance du médecin de prévention, dans l'exercice de ses fonctions, est un élément essentiel de la déontologie de la profession, consacré par les textes.

Ainsi, l'article R.4127-5 du code de la santé publique dispose que : « *Le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelle que forme que ce soit* », et l'article R.4127-95 du même code précise que : « *le fait pour un médecin d'être lié, dans son exercice professionnel, par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels, et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou collectivités où il exerce* ».

Cette indépendance est également consacrée au niveau législatif, à l'article L.162-2 du code de la sécurité sociale : « *Dans l'intérêt des assurés sociaux et de la santé publique, le respect de la liberté d'exercice et de l'indépendance professionnelle et morale des médecins est assuré conformément aux principes déontologiques fondamentaux que sont le libre choix du médecin par le malade, la liberté de prescription du médecin, le secret professionnel, le paiement direct des honoraires par le malade, la liberté d'installation du médecin [...]* ».

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail rappelle cette indépendance pour tous les médecins du travail, en introduisant un nouvel article L.4623-8 dans le code du travail pour préciser que « *dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent code* ». Ainsi, le législateur rappelle une règle qui est le fondement même de la relation entre un médecin et son patient, en réaffirmant qu'elle s'applique tout autant à la relation entre le médecin du travail et le salarié.

### ➤ *La subordination juridique vis-à-vis de l'employeur*

Cependant, cette indépendance technique du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination juridique vis-à-vis de son employeur. Ainsi, le médecin de prévention, doit respecter ses obligations réglementaires ainsi que les modalités d'organisation fixées par son employeur. Il doit inscrire son action dans le cadre défini par ce dernier et dans le respect des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique.

## 7) Les missions du médecin de prévention

Le rôle du médecin de prévention est exclusivement préventif. Il doit éviter toute altération de la santé des agents (fonctionnaires, contractuels, vacataires) du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Comme évoqué au 2), le médecin de prévention est un médecin du travail. La dénomination « médecine de prévention » est propre à la fonction publique mais recouvre bien la même spécialité médicale. Cependant, du fait de la spécificité de la fonction publique, le médecin de prévention, contrairement au médecin du travail, n'effectue pas la visite d'aptitude au moment du recrutement de l'agent. En effet le certificat médical d'aptitude physique de l'agent à l'exercice d'un emploi public est délivré, au moment de son recrutement, par un médecin généraliste agréé. Le médecin de prévention vérifie, quant à lui la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste qu'il occupe.

Ainsi, l'article 15 du décret du 28 mai 1982 liste ses missions qui sont assurées à travers des actions en milieu de travail auxquelles il doit consacrer un tiers de son temps (article 21) et à la réalisation d'examen médicaux (articles 22 et suivants). Il est également appelé à prodiguer des conseils,

notamment en matière d'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, et de protection des agents contre l'ensemble des nuisances et risques d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il est consulté sur les projets de construction ou d'aménagement importants des bâtiments administratifs et de modifications apportées aux équipements (article 17). Il est informé préalablement de l'utilisation de substances ou produits dangereux, de leurs compositions, natures et modalités d'emploi (article 18). Il peut demander des prélèvements et mesures aux fins d'analyse (article 18) et participe aux études et enquêtes épidémiologiques (article 19).

L'action du médecin de prévention s'organise donc autour de trois types d'activités :

1° le temps consacré à l'action en milieu de travail, correspondant au « tiers-temps » du fait qu'il y consacre, réglementairement, au moins le tiers de son temps de travail. Dans ce cadre, il mène un certain nombre d'actions : fiches relatives aux risques professionnels du service (article 16), campagnes d'informations, visites des lieux de travail, enquêtes épidémiologiques, etc. ;

2° le temps consacré au suivi individuel de l'état de santé des agents ;

3° le temps consacré aux autres activités telles que la veille sanitaire et la participation aux études, recherches, enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, autres que celles menées dans le cadre de son action en milieu de travail, la participation aux instances consultatives et médicales, l'élaboration du rapport d'activité.

Concernant le suivi médical des agents, la réglementation prévoit que ces derniers font l'objet d'une « *visite médicale auprès du médecin de prévention tous les cinq ans et fournissent, à leur administration, la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation* » (article 24-1 du décret du 28 mai 1982). Par ailleurs, l'article 24 du même texte prévoit que le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière, dont il définit la fréquence et la nature mais qui doit être au moins annuelle, à l'égard des personnes handicapées, des femmes enceintes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 (agents exposés à des risques professionnels propres au service et consignés par le médecin de prévention dans une fiche prévue à cet effet), et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

L'article 22 précise que les agents peuvent, à leur demande, bénéficier d'un examen médical.

Pour plus de précisions sur les missions dévolues aux médecins de prévention, il est possible de se reporter aux dispositions du guide juridique d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982, notamment sa fiche V relative à la médecine de prévention

Par son intervention sur le milieu de travail, le médecin de prévention apporte son expertise à l'administration, aux agents et à leurs représentants, en les renseignant sur la nature des risques qu'il a identifiés, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont approuvées et menées par le chef de service, responsable du service de médecine de prévention.

## **8) La constitution d'une équipe pluridisciplinaire**

Les dispositions du décret du 28 mai 1982 invitent d'ores et déjà les administrations à faire appel, en tant que de besoin, aux côtés du médecin de prévention, à des infirmiers et le cas échéant des secrétaires médicaux, personnes ou organismes possédant des compétences médicales, techniques ou organisationnelles (ex : ergonomes, psychologues du travail) nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Au-delà du gain en compétences du service de médecine de prévention, le recrutement d'infirmiers pourrait permettre au service, en s'organisant différemment, de dégager du temps de travail au médecin, pour que ce dernier puisse davantage se consacrer aux actions sur le milieu professionnel.

Actuellement, les médecins de prévention consacrent la majeure partie de leur temps de travail aux visites médicales. Certaines procédures pourraient être mises en place afin que l'une de ses fonctions essentielles, définie à l'article 15, puisse être mieux mise en œuvre.

Le décret permet également aux services de médecine de prévention d'accueillir des collaborateurs médecins. Ce nouveau statut, transposé de la loi sur l'organisation de la médecine du travail du 20 juillet 2011, vise à faciliter les passerelles vers la médecine du travail en permettant à des médecins généralistes ou spécialistes de se reconvertir en deuxième partie de carrière. Ainsi, l'administration peut recruter, dans le cadre d'un contrat de travail, un médecin engagé à suivre, en alternance, une formation universitaire et une formation pratique au sein du service de médecine de prévention, en

vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Au cours de sa formation pratique, ce dernier est encadré par un médecin de prévention « tuteur » exerçant dans les mêmes locaux. Le collaborateur médecin remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadrera, dans le cadre d'un protocole écrit, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises. La durée de cette formation est fixée à 4 ans conformément à la durée de la formation de la spécialité « médecine du travail ». Ainsi, les dispositions de l'article R.4623-25 du code du travail et des alinéas 1<sup>er</sup> des articles R.4623-25-1 et R.4623-25-2 du même code sur le collaborateur médecin s'appliquent à la fonction publique dès publication du décret.

### **9) Les modalités particulières de licenciement et de non renouvellement du médecin de prévention**

Le médecin de prévention est un salarié au statut particulier : il est lié à son employeur par un contrat de travail mais son indépendance est garantie sur le plan médical. Il est, à cet égard, inscrit au tableau départemental de l'ordre des médecins et soumis au code de déontologie médicale qui regroupe les règles de pratiques de la médecine et ses devoirs. De ce fait, il bénéficie d'un certain nombre de dispositions dérogatoires du droit commun concernant la fin de contrat et le licenciement.

Ainsi, lorsque l'administration décide de ne pas renouveler un médecin de prévention dans ses fonctions, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention, elle en informe le CHSCT compétent en lui communiquant les raisons de ce changement (article 11-1 alinéa 5 du décret du 28 mai 1982). Cette hypothèse peut notamment résulter d'un passage vers un conventionnement avec un service de médecine du travail ou de modifications des services ou des effectifs en relevant.

Lorsque la rupture du contrat intervient pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du médecin, elle ne peut intervenir qu'après avis du CHSCT compétent. Le médecin doit préalablement faire l'objet d'un entretien, par convocation écrite, indiquant l'objet de celui-ci et lui donnant la possibilité de consulter son dossier. Au cours de l'entretien, l'autorité administrative est tenue d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les observations de l'intéressé (article 11-1 alinéa 6). Une procédure d'appel est organisée en cas d'avis défavorable du CHSCT, la décision appartenant alors au ministre ou à l'autorité ayant reçu délégation. Ces types de rupture relèvent de cas d'espèce. Il peut s'agir, par exemple, d'un cas d'insuffisance professionnelle.

Enfin, en cas de faute professionnelle d'ordre déontologique, la qualification de faute professionnelle d'ordre déontologique n'appartenant pas à l'autorité administrative, cette dernière doit engager la procédure prévue à l'article L.4121-2 du code de la santé publique qui précise que « *les médecins chargés d'un service public et inscrits au tableau de l'ordre, ne peuvent être traduits devant le conseil régional de l'ordre des médecins, à l'occasion des actes de leur fonction publique, que par le ministre chargé de la santé, le représentant de l'Etat dans le département ou le procureur de la République* ». L'administration peut suspendre le lien contractuel avec le médecin de prévention en attendant la décision du conseil de l'ordre des médecins (article 11-1 dernier alinéa). La décision définitive ne pourra donc pas intervenir avant que l'ordre n'ait statué.

## II - Outils méthodologiques

Les outils méthodologiques figurant dans cette deuxième partie du guide visent à donner aux administrations des exemples de dispositions devant figurer au sein des contrats de travail du ou des médecin(s) de prévention recruté(s) dans leurs services (1) mais également dans les conventions de gestion en cas de recours à des services de médecine de prévention extérieurs à leur administration (2).

Un suivi de la convention de gestion, éventuellement mise en place, doit être effectué de manière précise afin d'adapter, en tant que de besoin, ses dispositions, aux évolutions du service.

### **1) Modèle de contrat type pour le recrutement d'un médecin de prévention**

Vu la loi n°83-364 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu le code de déontologie médicale,

Vu le code de la santé publique,

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation de médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires,

Vu le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, de agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat,

Entre les soussignés :

Le... (désignation de l'autorité investie du pouvoir de nomination), d'une part,  
Et, le docteur ... (nom, prénom), d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 :** Le docteur... , titulaire du diplôme de docteur en médecine (date et lieu), ainsi que du certificat d'études spéciales ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail (date et lieu) , inscrit au tableau départemental de (département) de l'ordre des médecins (n° d'inscription) est engagé en qualité d'agent contractuel, au titre de l'article (4 ou 6) de la loi n°84-16 du 11 juillet 1984 susvisée, pour exercer les fonctions de médecin de prévention des agents (désignation de l'autorité administrative) pour une durée de... (à préciser).

Dans l'hypothèse où le médecin de prévention ne serait pas titulaire de l'un des diplômes mentionnés, préciser si le docteur ... est :

- en fonction dans un service de médecine de prévention depuis une date antérieure à 1982 ;
- autorisé à poursuivre son exercice en tant que médecin de prévention en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1<sup>er</sup> juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et a effectué sa formation qualifiante de (date) à (date) ;
- autorisé à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail ou de prévention en application de l'article 194 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 et a effectué sa formation qualifiante de (date) à (date).

### **Article 2 : Durée du contrat et période d'essai**

Si le contrat est à durée déterminée :

Le présent contrat est conclu pour une durée de ...(mois ou années dans la limite de trois ans). Il prend effet à compter du ... et prend fin le...

A l'issue de la période prévue au premier alinéa, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement pour une durée de... [(n'excédant pas trois ans) ou pour une durée indéterminée].

L'autorité administrative (nom de l'autorité) notifie à l'intéressé(e), par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard ... (variation en fonction de la durée du CDD – cf. article 45 du décret du 17 janvier 1986).

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Si le contrat est à durée indéterminée :

Le présent contrat prend effet à compter du.... Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ... mois.

Cette période peut éventuellement être renouvelée une fois, pour la même durée. Durant cette période, chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Article 3 : Champ d'action**

Le docteur ... (nom, prénom) est chargé d'assurer, pour le compte de l'autorité administrative (dénomination), la médecine de prévention dans les conditions prévues par le décret du 28 mai 1982 susvisé.

Les missions précises du docteur ... , les services et/ou établissements pour lesquels il est compétent, ses objectifs ainsi que le volume horaire de ses fonctions sont précisées dans la lettre de mission prévue à l'article 11-1 du décret du 28 mai 1982 qui doit être jointe au présent contrat.

Ses missions comprennent le suivi médical des agents ainsi que des actions sur le milieu professionnel auxquelles le médecin de prévention doit consacrer un tiers de son temps de travail.

En application de l'article 100 du code de déontologie médicale (article R.4127 du code de santé publique), un médecin exerçant la médecine de contrôle ne peut être à la fois médecin de prévention.

Le médecin de prévention doit donc être distinct du médecin chargé des visites d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics mentionné à l'article 20 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, et des médecins de contrôle mentionnés à l'article 25 du même décret.

Le docteur... est par ailleurs chargé de la coordination de l'activité du service de médecine de prévention.

### **Article 4 : Relations avec l'administration**

Le docteur ... est placé sous l'autorité administrative du chef de service (37). Il est responsable du fonctionnement du service de médecine de prévention.

### **Article 5 : Indépendance professionnelle et exercice de l'activité du médecin**

Le docteur ... s'engage à consacrer son temps de travail à l'activité du service de médecine de prévention. Il exerce ses missions en toute indépendance, dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de santé publique. Il s'oblige à suivre les objectifs et prescriptions générales édictés par l'autorité hiérarchique sous réserve qu'ils ne soient pas en contradiction avec ses missions et le code de déontologie médicale.

Il s'oblige également à exécuter tous les travaux qui lui seront demandés et à se conformer aux prescriptions générales édictées à l'égard des personnels employés par l'administration ainsi qu'aux consignes particulières concernant son service et aux ordres de service émanant de l'autorité hiérarchique sous réserve qu'ils ne soient pas contradictoires avec sa mission et avec le code de déontologie médicale.

---

(37) Il convient d'entendre par « chef de service », l'autorité à laquelle le médecin de prévention est rattaché pour sa gestion administrative. En effet, un médecin de prévention pourrait être recruté par un ou plusieurs directeurs départementaux interministériels, ce qu'il conviendrait alors de préciser.

#### **Article 6 : Secret médical**

L'administration s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour que le secret médical soit respecté par le personnel de son service de médecine de prévention, notamment en ce qui concerne les modalités de conservation des dossiers médicaux et la confidentialité des outils informatiques et télématiques.

Les courriers adressés au docteur... ne peuvent être décachetés que par lui-même ou par une personne qu'il a habilitée.

#### **Article 7 : Formation professionnelle continue**

Conformément aux dispositions de l'article L.4133-1 du code de la santé publique, l'administration s'engage, sous réserve des nécessités de service, à donner au docteur... toute facilité pour participer à des activités destinées à lui permettre de tenir à jour, d'étendre et de communiquer ses connaissances dans le domaine de la médecine du travail, de la pathologie professionnelle ou des techniques médico-sociales.

#### **Article 8 : Cumul d'activités**

Le docteur... s'engage à respecter les dispositions du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, sous réserve des obligations déontologiques régissant les règles de cumul d'activités médicales.

#### **Article 9 : Temps de travail et effectifs suivis**

Le docteur ... effectue son service à temps complet (ou un service de X heures par mois), se répartissant comme suit : (mentionner la répartition des heures dans le mois et, le cas échéant, dans le ou les services en fonction des effectifs). Cette quotité de travail est déterminée en fonction des besoins du service conformément à l'article 12 du décret du 28 mai 1982.

Les effectifs suivis par le docteur ... sont répartis comme suit : ...

#### **Article 10 : Rémunération**

La rémunération versée au docteur ... est fixée sur la base de l'indice de référence suivant : ...

Il perçoit en outre l'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial (indiquer le régime indemnitaire auquel le médecin peut éventuellement prétendre).

#### **Article 11 : Affiliation au régime complémentaire de retraite**

Outre l'affiliation au régime général de sécurité sociale prévue par le décret du 17 janvier 1986, le docteur ... est affilié au régime complémentaire de retraite institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 modifié portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

#### **Article 12 : Indemnités kilométriques**

Le docteur... peut être autorisé par l'administration (désignation de l'autorité administrative gestionnaire du service de médecine de prévention) à faire usage, pour les besoins du service, de sa voiture personnelle. Il bénéficie à ce titre, d'indemnités kilométriques accordées dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par le déplacement temporaire des personnels civils de l'Etat.

Il peut être admis à bénéficier, de la même façon, d'indemnités pour frais de mission, accordées en cas de déplacement pour les besoins du service.

#### **Article 13 : Résiliation du contrat à l'initiative de l'administration**

En cas de résiliation du présent contrat, de rupture avant le terme fixé ou de non renouvellement du fait de l'administration, il est fait application des dispositions du titre XI du décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions de l'article 11-1 du décret du 28 mai 1982.

Si l'autorité administrative décide de ne pas renouveler dans ses fonctions le docteur... , pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention, elle en informe préalablement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, en lui communiquant les raisons de ce changement.

Si la rupture du présent contrat intervient pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du docteur..., cette rupture ne peut intervenir qu'après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail compétent. Le docteur ... fera l'objet d'une convocation écrite lui indiquant la possibilité de consulter son dossier. Au cours de l'entretien, l'autorité administrative sera tenue d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les observations du docteur... En cas d'avis défavorable du CHSCT, la décision de licenciement appartiendra au ministre intéressé.

Si le licenciement intervient dans le cadre d'une faute professionnelle d'ordre déontologique, l'autorité administrative engagera la procédure prévue à l'article L.4124-2 du code de la santé publique. Elle pourra suspendre le contrat du docteur... en attendant la décision du conseil régional de l'ordre des médecins.

**Article 14 : Résiliation du contrat à l'initiative du docteur...**

En cas de résiliation du contrat à l'initiative du docteur ..., il sera fait application des dispositions de l'article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 susvisé.

**Article 15 : Voies de recours**

Tous les litiges soulevés par le présent contrat relèvent de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à ...

En deux exemplaires originaux, dont un est remis au docteur..., le (date)

Le contractant (nom, prénom, signature, précédés de la mention « lu et approuvé »)

Désignation de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination.

## **2) Modèle type de convention de gestion**

Vu la loi n°83-364 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu la loi n°95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social,

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

Vu le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation de médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires,

Vu la circulaire relative à la diffusion du guide juridique d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

Vu l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la direction ... (dénomination) en date du ...

ENTRE :

L'administration (dénomination) dont le siège est situé à (ville) représentée par (nom, prénom, fonctions)

ET

(Dénomination du service de médecine du travail, de l'association) représenté(e) par (nom, prénom, fonctions).

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1 : Objet de la convention**

Si conventionnement à un service de santé au travail ou à une association :

Par la présente convention, la direction....(dénomination) confie au service de santé/à l'association (dénomination), qui l'accepte, le soin de mettre en œuvre les missions dévolues aux services de médecine de prévention, conformément aux dispositions du décret du 28 mai 1982 susvisé, au profit de ses agents.

Si adhésion à un service commun à plusieurs administration :

Par la présente convention, la direction....(dénomination) fait acte d'adhésion au service de médecine de prévention de ... (dénomination), qui l'accepte, et lui confie le soin de mettre en œuvre les missions dévolues aux services de médecine de prévention, conformément aux dispositions du décret du 28 mai 1982 susvisé, au profit de ses agents.

Le médecin de prévention a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Les prestations de médecine de prévention regroupent notamment les actions sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents. Elles sont assurées par le docteur ... (nom, prénom), titulaire des titres ou diplômes requis par les textes susvisés.

La composition de l'équipe médicale, paramédicale et administrative, entourant le médecin de prévention, sera communiquée à la direction... (dénomination).

### **Article 2 : Détermination des agents bénéficiaires**

Le personnel de la ou des directions (dénomination(s)) ... bénéficieront de l'ensemble des prestations prévues par le décret du 28 mai 1982 modifié, concernant notamment la surveillance médicale et les actions en milieu de travail auxquelles le médecin doit consacrer un tiers de son temps de travail.

L'effectif sur lequel le service de médecine (dénomination) exerce sa compétence est de X agents relevant de (dénominations de la ou des administrations concernées).

Si plusieurs administrations : Les agents sont répartis entre les différents services de la manière suivante : dénomination du service : X agents...

### **Article 3 : Surveillance médicale des agents**

La surveillance médicale a pour objet de vérifier l'état de santé des agents et de prévenir toute altération de leur santé du fait de leur travail, d'apprécier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste qu'il occupe, de donner aux agents des conseils sur les risques encourus et la façon de s'en prémunir.

Les visites médicales s'exerceront suivant les périodicités suivantes :

1° Pour les personnels .... non assujettis à une surveillance médicale particulière, la visite médicale a lieu tous les cinq ans (article 24-1 du décret du 28 mai 1982) ;

2° Pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière (agents en situation de handicap, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention et agents occupant des postes définis à l'article 15-1 du décret du 28 mai 1982), la visite médicale a lieu au moins une fois par an (article 24 du décret du 28 mai 1982) ;

3° Pour les personnels bénéficiant d'une surveillance médicale spéciale liée aux risques professionnels répertoriés par le médecin de prévention au moyen de la fiche dite « de risques professionnels » (article 15-1), une visite médicale est obligatoire tous les ans ;

4° Les agents peuvent également bénéficier, à leur demande, d'une visite médicale (article 22 du décret du 28 mai 1982).

Pour chaque agent, le médecin de prévention rédige des conclusions médico-professionnelles et notifie, s'il y a lieu, à l'administration, des propositions d'aménagement de poste de travail ou de conditions d'exercice. L'original de la fiche de visite est adressé au chef de service. Une copie est remise à l'agent intéressé et une copie est conservée par le médecin de prévention dans le dossier médical de l'agent.

### **Article 4 : Modalités d'organisation des visites médicales**

Les visites médicales de prévention ont lieu durant les heures habituelles de travail (ou de Xh à Xh), dans les locaux aménagés à cet effet (adresse précise du service de médecine de prévention).

Le service de médecine de prévention fait parvenir au(x) chef(s) de service(s), un état précisant les jours et horaires disponibles afin de leur permettre d'établir les convocations correspondantes.

Les chefs de services adressent, au service de médecine de prévention, la liste des agents convoqués et celle des agents souhaitant bénéficier d'une visite.

A l'exception des visites relevant de l'initiative de l'agent et des examens relevant de celle du médecin de prévention, l'organisation des visites relève de l'initiative de l'administration. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Outre l'examen clinique, la visite peut comprendre des examens complémentaires tels que (à lister) :

Ex : vérification des mensurations et du poids, analyse d'urine, examen de la vue par visiotest et ergo vision, examen de l'audition par audio test, spirométrie, etc.

[Le matériel nécessaire à ces examens est mis à la disposition du médecin par ... (l'administration ou par le service de santé). Le temps nécessaire à leur réalisation est facturé au tarif de... (si la convention le prévoit)].

Le médecin de prévention peut prescrire des examens complémentaires (ex : analyse de sang, test de cholestérolémie, cardio-fréquence-métrie). Ces examens, en rapport avec l'activité professionnelle des agents, sont effectués par un prestataire extérieur et pris en charge par l'administration (dénomination du service).

Lors de la facturation des examens complémentaires, il conviendra de respecter l'anonymat de l'agent.

Les résultats des analyses et des examens complémentaires, pris en charge par l'administration au tarif conventionné, seront adressés au médecin de prévention qui les communiquera oralement ou par écrit à l'intéressé et les transmettra, si nécessaire, au médecin traitant désigné par l'agent.

Les vaccinations peuvent être effectuées par le médecin de prévention, dans un but exclusif de prévention des risques professionnels.

Ce dernier informe l'employeur de tout risque d'épidémie.

#### **Article 5 : L'action sur le milieu professionnel (tiers temps)**

L'action sur le milieu professionnel concerne les sites suivants : (liste).

Le matériel mis à la disposition du service de médecine de prévention pour l'exercice de cette mission est le suivant : (liste).

Le tiers temps est employé à :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;

2° La visite des locaux et leur hygiène générale ;

3° Les études des postes de travail, adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

5° L'information sanitaire (actions de formation à l'hygiène et à la sécurité) et campagnes d'information ;

6° La rédaction de rapports notamment celui mentionné à l'article 28 du décret du 28 mai 1982 ;

7° La participation à des études et enquêtes épidémiologiques ; etc.

Le médecin qui souhaite visiter des locaux administratifs doit en informer le chef de service.

#### **Article 6 : Secret professionnel**

Le médecin de prévention est tenu au secret professionnel prévu par la loi.

L'administration prend toutes les mesures nécessaires pour que le secret médical soit respecté.

Les courriers adressés au médecin de prévention ne pourront être décachetés que par lui-même ou par la personne qu'il aura spécialement habilité à cet effet.

Le secret professionnel s'impose aux personnes assistant le médecin de prévention.

Le médecin de prévention exerce son activité en toute indépendance, dans le respect des règles résultant du code de déontologie et des règles professionnelles.

#### **Article 7 : Participation aux réunions des instances médicales**

Le médecin de prévention effectue les missions visées aux articles 18, 26, 32, 34 et 43 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Il peut également être amené à intervenir dans le cadre de la procédure de reclassement d'un fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de ses fonctions (décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris pour application de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions).

#### **Article 8 : Rapport d'activité**

Conformément aux dispositions de l'article 28 du décret du 28 mai 1982, le médecin de prévention rédige, chaque année, un rapport technique dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée. Il le transmet au chef de service et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent.

Ce rapport ne comporte aucune donnée nominative.

### **Article 9 : Rémunération des prestations assurées par le médecin de prévention (38)**

Sur la base des effectifs communiqués par l'administration le... de l'année, le médecin de prévention assure le nombre de visites et de vacations horaires correspondantes, dans lesquelles les activités de tiers-temps sont prises en compte.

A la date de signature de la présente convention, l'effectif total suivi est de ...agents environ. Cet effectif engendre un nombre de visites médicales estimés à XX pour l'année XX.

Les prestations de médecine de prévention sont rémunérées dans les conditions suivantes :

Au (date), XX€ HT par agent visité, comprenant, a minima (39) :

- la visite médicale,
- les activités de tiers temps définies à l'article 5 de la présente convention,
- les travaux administratifs liés aux fonctions de médecin de prévention,
- les campagnes d'information sur les thèmes de santé publique,
- la surveillance sur le terrain des postes à risques,
- la participation aux instances (CHSCT, instances médicales),
- le matériel mis à disposition.

### **Article 10 : Facturation**

Le recouvrement des sommes dues au titre de la présente convention fera l'objet d'une facturation (fréquence : mensuelle, semestrielle...), accompagnée d'un relevé d'identité bancaire, après service fait, transmise, à l'adresse suivante :

Le règlement des factures devra être effectué dans un délai de XX jours, à compter de la date de réception de la facture.

[Dans le cas d'une convention avec un service de santé au travail en agriculture :

La direction (dénomination) règle chaque année à la caisse de mutualité sociale agricole une cotisation forfaitaire par agent relevant de la présente convention. Cette cotisation inclut l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents dans les conditions fixées aux articles 15 à 28-2 du décret du 28 mai 1982. Son montant est déterminé chaque année, conformément aux dispositions de l'arrêté du 13 avril 2007 déterminant la limite des montants des participations dues pour les établissements visés à l'article D. 717-38 du code rural.

Le montant de la cotisation forfaitaire pour l'année XX est fixé à XX €. Ce montant sera revalorisé chaque année par avenant tarifaire, conformément aux dispositions de l'arrêté précité.

La direction ... (dénomination) s'engage au paiement des examens complémentaires (consultations de spécialistes, actes biologiques, vaccinations, etc.).

### **Article 11 : Durée de la convention – renouvellement, dénonciation et résiliation**

La présente convention est conclue pour une durée de XX ans à compter du... et sera renouvelée par (reconduction expresse / tacite reconduction) [sans que sa durée totale n'excède XX années].

Elle peut être dénoncée, avant son terme, de plein droit et pour quel que motif que ce soit, par l'une ou l'autre partie contractante, sans indemnités, au moins XX mois avant son expiration, par courrier recommandé avec accusé de réception.

La résiliation pourra, en outre, être prononcée, de plein droit, dans les conditions prévues par les dispositions légales de droit commun, notamment en cas de faute grave ou de manquements répétés dans l'exécution du service après une mise en demeure préalable.

[En cas de reconduction formelle : « L'administration doit se prononcer de façon formelle X mois à l'avance, que ce soit pour une reconduction ou une dénonciation de la convention. En l'absence de position formelle, la convention est automatiquement reconduite pour une durée de XX ans. »].

Toute modification susceptible d'être apportée à la présente convention fera l'objet d'un avenant.

---

(38) La rémunération des prestations effectuées par le médecin de prévention peut s'effectuer à la visite ou être forfaitaire. Ce choix se fait localement lors de la signature de la convention.

(39) Certains forfaits peuvent inclure les examens complémentaires visés à l'article 4.

Fait à ..., le...

Noms, signatures et adresses des représentants de chaque partie à la convention.

#### Fiche 1 : Articulation des missions des médecins de prévention avec la médecine dite statutaire

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié organise la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat et le décret n°86-442 du 14 mars 1986 organise la médecine statutaire dans la fonction publique de l'Etat ; leurs circulaires d'application en précisent les modalités.

Les contacts seront noués entre médecins agréés et médecins de prévention dans le strict respect du secret médical.

Les modalités de fonctionnement qui ouvrent la possibilité au médecin de prévention d'être entendu par les commissions qui appliquent et contrôlent les droits médico-sociaux des agents, offrent la voie d'un travail conjoint dans l'intérêt des agents et des administrations.

Ceci doit permettre d'optimiser le traitement des droits médico-sociaux des fonctionnaires et des autres agents travaillant dans le secteur public, en contribuant au développement de l'axe réparation - prévention des pathologies professionnelles, au fur et à mesure de la mise en place de la « santé au travail » dans le secteur public.

Les médecins de prévention doivent intervenir dans plusieurs situations :

**L'article 18 du décret du 14 mars 1986** prévoit que « *le médecin chargé de la prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire dont le cas est soumis au **comité médical ou à la commission de réforme** est informé de la réunion et de son objet. Il peut obtenir, s'il le demande, communication du dossier de l'intéressé. Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion ; il **remet obligatoirement un rapport écrit dans les cas prévus aux articles 26, 32, 34 et 43 ci-dessous.***

*Le fonctionnaire intéressé et l'administration peuvent, en outre, faire entendre le médecin de leur choix par le comité médical ou la commission de réforme ».*

**L'article 26** prévoit que « *sous réserve du deuxième alinéa du présent article, les commissions de réforme prévues aux articles 10 et 12 ci-dessus sont obligatoirement consultées dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice des dispositions de l'article 34 (2°), 2° alinéa, de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Le dossier qui leur est soumis doit comprendre un rapport écrit du médecin chargé de la prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire concerné.*

*La commission de réforme n'est toutefois pas consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'administration ».*

**L'article 32** concerne les demandes de congés de longue durée dans le cas où la maladie a été contractée dans le cadre de l'exercice des fonctions : « *lorsque le congé de longue durée est demandé pour une **maladie contractée dans l'exercice des fonctions**, le dossier est soumis à la commission de réforme. Ce dossier doit comprendre un **rapport écrit du médecin chargé de la prévention** attaché au service auquel appartient le fonctionnaire concerné. La demande tendant à ce que la maladie soit reconnue comme ayant été contractée dans l'exercice des fonctions doit être présentée dans les quatre ans qui suivent la date de la première constatation médicale de la maladie. La commission de réforme n'est toutefois pas consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'administration.*

*L'avis de la commission de réforme et le dossier dont elle a disposé sont transmis à l'administration dont relève l'agent intéressé ».*

**L'article 34** précise les modalités de saisine du comité médical à la demande du chef de service : « *lorsqu'un chef de service estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il lui soit fait application des dispositions de l'article 34 (3° ou 4°) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, (**saisine du comité médical pour un éventuel congé d'office**) il peut provoquer l'examen médical de l'intéressé dans les conditions prévues aux alinéas 3 et suivants de l'article 35 ci-dessous. Un **rapport écrit du médecin chargé de la prévention** attaché au service auquel appartient le fonctionnaire concerné doit figurer au dossier soumis au comité médical ».*

Dans le cadre de la reprise des fonctions d'un fonctionnaire suite à un congé de longue durée ou de longue maladie, **l'article 43** précise que « *le comité médical consulté sur la **reprise des fonctions d'un fonctionnaire qui avait bénéficié d'un congé de longue maladie ou de longue durée peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire, sans qu'il puisse être porté atteinte à la situation administrative de l'intéressé. Un rapport écrit du médecin chargé de la prévention, compétent à l'égard du service auquel appartient le fonctionnaire, doit figurer au dossier soumis au comité médical.***

*Si le fonctionnaire bénéficie d'aménagements spéciaux de ses modalités de travail, le comité médical est appelé de nouveau, à l'expiration de périodes successives de trois mois au minimum, de six mois au maximum, à statuer sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements, sur le rapport du chef du service ».*

En conclusion, l'implication du médecin de prévention est obligatoire :

- ∅ Après des comités médicaux départementaux ou du comité médical central, pour l'octroi ou les prolongations des CLM ou CLD ou des périodes de temps partiel thérapeutique (TPT) et en cas de reprise de fonctions après ces situations.

L'implication du médecin de prévention, à ce stade, est particulièrement importante pour assurer dans les meilleures conditions, pour l'agent lui-même et son service, la réintégration la mieux adaptée.

- ∅ Au niveau des commissions de réforme pour tout ce qui concerne les accidents de service ou de trajet, les maladies professionnelles, les procédures de reclassement ou les retraites pour invalidité.

Ces missions des médecins de prévention nécessitent qu'ils soient bien renseignés, et en temps voulu, sur les situations médico-administratives des agents, car les droits des agents, leur santé et aussi la gestion des personnels en dépendent.

## Fiche 2 – Le médecin référent au sein du CHSCT

De par l'exercice de sa mission, le médecin de prévention joue un rôle important dans le cadre du CHSCT.

Il est membre de droit et est tenu de présenter son rapport annuel d'activité écrit.

Il fournit des informations utiles à l'orientation des travaux du CHSCT et peut proposer des actions ciblées même s'il ne participe pas aux votes afin de préserver ainsi l'indépendance de sa fonction.

Dans l'hypothèse où plusieurs médecins de prévention sont compétents sur le périmètre d'un même CHSCT (ex : plusieurs médecins de prévention exerçant au sein d'une même DDI) l'un d'entre eux peut être désigné comme référent.

Dans ce cas, il assiste au CHSCT et représente ses confrères dont il se rapproche avant la réunion pour :

- ▶ recueillir tous les éléments nécessaires à l'information du comité ;
- ▶ présenter le rapport annuel ;
- ▶ restituer les conclusions des travaux.

Toutefois, les autres médecins de prévention compétents sur le périmètre du CHSCT sont informés, par l'administration, de la tenue d'une réunion de l'instance. Ils peuvent également y assister aux côtés du médecin référent, en fonction de l'ordre du jour et de leur disponibilité.

### Fiche 3 – Le recours à la procédure des marchés publics

Principes de base du Code des Marchés Publics (CMP) 2006 modifié :

- ▶ Liberté d'accès à la commande publique,
- ▶ Egalité de traitement des candidats,
- ▶ Transparence des procédures.

Ces principes doivent assurer deux objectifs :

- ▶ L'efficacité de la commande publique
- ▶ La bonne utilisation des deniers publics.

#### **I - Rappel des seuils des procédures adaptées selon le montant du marché**

##### **a) L'application de l'article 28 du code des marchés publics sous le seuil de 134 000€**

*A titre indicatif, bien que ces seuils inférieurs à 134 000€ HT ne concernent pas les dépenses en matière de médecine de prévention :*

##### **1. Commandes < 15 000 € HT**

**Les acheteurs publics sont dispensés de procédure de publicité et de mise en concurrence pour les commandes inférieures à 15 000 € HT.** Ils doivent cependant respecter les principes fondamentaux de la commande publique énoncés ci-dessus. Le principe de transparence doit notamment être respecté, par la consultation recommandée de plusieurs prestataires<sup>40</sup>.

##### **2. Commandes ≥ 15 000 € HT et < à 90 000 € HT pour les fournitures et services de l'Etat**

Des mesures de publicité et de mise en concurrence adaptées doivent être mises en œuvre dans le cadre d'un marché à procédures adaptées (MAPA) en fonction de la nature et des caractéristiques du besoin, du nombre ou de la localisation des opérateurs économiques susceptibles de répondre, des circonstances de l'achat, du montant du marché. Les mesures de publicité doivent être suffisantes pour permettre une véritable concurrence qu'elles soient lancées sur une publication électronique sur un site dédié et reconnu, une publication locale, nationale, généraliste, ou une publication dans une revue spécialisée.

##### **3. Commandes ≥ 90 000 € HT à < 134 000 € HT pour les fournitures et services de l'Etat**

A ce niveau de dépense, le MAPA implique une publicité obligatoire sous la forme d'un avis d'appel public à la concurrence soit au Bulletin officiel des annonces des marchés publics (BOAMP), soit dans un journal habilité à recevoir des annonces légales, ainsi que sur le profil acheteur<sup>41</sup>.

##### **b) L'application de la procédure adaptée conformément à l'article 30 du code des marchés publics au-delà de 134 000€ pour les fournitures et services de l'Etat**

Il s'agit du seuil à partir duquel les procédures relèvent de la formalisation du CMP et pour lesquelles les modalités et les délais de mise en œuvre sont beaucoup plus importants. Toutefois de par la nature particulière des marchés de médecine de prévention (prestations de services), ces derniers relèvent de l'article 30 du CMP et donc de la possibilité d'une procédure adaptée.

<sup>40</sup> Sauf des cas très particuliers de prestataire unique, comme la commande de chèque vacances auprès de l'Agence Nationale des Chèques Vacances (ANCV) par exemple.

<sup>41</sup> En pratique, le profil d'acheteur est hébergé sur un site, généralement appelé « plateforme », accessible en ligne, par l'intermédiaire du réseau Internet, qui centralise les outils nécessaires à la dématérialisation des procédures de passation et les met à disposition des acheteurs et des opérateurs économiques. C'est la plateforme des achats de l'Etat (PLACE) qui est utilisée par le MI et plus généralement par les administrations de l'Etat. **Le responsable ministériel des achats a rendu obligatoire** à l'ensemble des services du MI, la publication de tous les marchés dès 15 000€ HT sur PLACE. En outre, il a été demandé aux services acheteurs d'utiliser systématiquement l'interface PLACE-CHORUS, pour tout nouveau marché créé sur PLACE.

## II - Ce qu'il faut retenir

- **Pour les marchés de médecine de prévention supérieurs ou égaux à 134 000 € HT, ce qui est majoritairement le cas**, il ne s'agit plus de marchés à procédures adaptées article 28 selon le montant, mais de procédures adaptées article 30 du CMP en vertu de la nature de ces prestations.
- *Quoiqu'il en soit, il est important d'anticiper vos opérations en matière de médecine de prévention dans le respect des procédures décrites et du CMP, sachant qu'un MAPA induit, pour mémoire, un délai de mise en œuvre d'une durée minimale de 3 mois - de la rédaction des documents juridiques à la notification du marché -, incluant un délai préalable de publicité d'au moins 3 à 4 semaines.*

## **Annexe 1 - Expérimentation Corse-du-Sud**

Face à la pénurie de médecins de prévention, l'opportunité de constituer des services mutualisés se justifie d'autant plus. Ces mutualisations présentent également l'avantage de générer des économies de moyens et une meilleure qualité de prestations aux agents.

Ainsi, plusieurs administrations de l'Etat du département de Corse-du-Sud ont créé un service de médecine de prévention mutualisé regroupant 6 administrations (préfecture, rectorat de l'académie de Corse, ministère de la justice, DRJSCS de Corse et DDCSPP de Corse-du –Sud). La mise en place de ce service a nécessité la signature d'une convention de gestion (cf. p.31) entre les différentes administrations dont l'objectif a été de définir les modalités d'exécution des missions de médecine de prévention et les dépenses afférentes à ces prestations.

Cette convention, conclue pour une durée de trois ans, est renouvelable par tacite reconduction. Elle peut prendre fin à l'issue des trois ans à l'initiative de l'ensemble des parties si le médecin de prévention n'est pas reconduit dans ses fonctions, si aucun autre médecin ne peut être recruté ou si le dispositif n'est pas jugé satisfaisant après avis des CHSCT compétents.

Trois annexes sont intégrées à la convention.

La première annexe définit les attributions du médecin de prévention : ses missions, son rattachement administratif (gestion administrative, services pour lesquels il est compétent, relations avec les médecins coordonnateurs régionaux), la population concernée (effectifs), les conditions matérielles d'exercice (cabinet médical), la surveillance médicale des agents, l'établissement du bilan d'activité, l'organisation des visites médicales, du cycle de travail, du tiers-temps, les modalités d'intervention dans le champ de la médecine statutaire, les objectifs prioritaires assignés au service de médecine de prévention. Elle rappelle enfin le rôle exclusivement préventif du médecin de prévention.

La deuxième annexe est constituée de la convention de mise à disposition du médecin de prévention. La troisième annexe précise les modalités financières, techniques et pratiques.

Concernant les modalités financières, les dépenses de personnel et de fonctionnement sont ainsi supportées par deux budgets opérationnels de programme (BOP), le premier supportant les dépenses liées à la rémunération du médecin, le second supportant les dépenses liées au fonctionnement du service médical.

Les autres administrations utilisatrices contribuent au financement des charges (rémunération du médecin, locaux, frais de fonctionnement et d'aménagement) par le biais de rétablissement de crédits (facturation interne) pour le financement. Les clés de répartition, établies sur la base des effectifs présents, sont ajustées chaque année par avenant, en fonction de l'évolution des effectifs.

Les administrations mettent également à disposition, pour le fonctionnement du service, des agents en équivalent temps plein travaillé (notamment sur les fonctions de secrétariat).

L'annexe définit les charges et dépenses supportées par les parties : matériel médical, consommables, fluides (eau, électricité), coût de la location, nettoyage des locaux. Les frais de déplacement du médecin ainsi que les examens complémentaires, les dépenses médicales (achat de vaccins, analyses médicales, etc.) sont pris en charge par chaque administration.

Enfin, elle précise les modalités techniques d'organisation (local, travaux, accès internet et téléphone, installation et mise en service des ordinateurs, photocopieuse et imprimante) et les modalités pratiques de fonctionnement (organisation du secrétariat, mise à disposition du mobilier, liste des correspondants).

Un planning des jours dédiés à chaque administration est établi par le médecin de prévention et communiqué, par chaque administration, à ses personnels.

Une fiche de procédure relative à l'organisation de la surveillance médicale des agents a également été établie (cf. Annexes 1 et 2).

Un comité de suivi est mis en place entre les administrations signataires. Ce comité est chargé de superviser les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention. Il se réunit au moins une fois par an et est composé de représentants des administrations parties à la convention.

Toute modification de la convention ou de l'une de ses annexes fait l'objet d'un avenant.

**Fiche de procédure relative à la surveillance médicale des agents**  
**Expérimentation Corse-du-Sud**

**CONVOCATIONS AUX VISITES MEDICALES :**

- I- La liste complète des affectations du personnel est adressée au Service de Médecine de Prévention Mutualisé
- au moins une fois par an
  - en précisant les agents relevant de la surveillance médicale particulière

PAR les services gestionnaires des personnels/référents (cf. liste des référents par administrations et services).

- II- Le Service de Médecine de Prévention mutualisé transmet aux services gestionnaires des personnels (référents).  
Le calendrier des visites par administration en indiquant le nombre de personnes pouvant être convoquées.

- III- Le référent du service concerné renvoie au Service du Médecine de prévention Mutualisé :
- soit la liste des personnels à convoquer sur la plage horaire attribuée à son service,
  - soit le planning horaire rempli.
- IV- Le Service de Médecine de Prévention Mutualisé établit les convocations et les renvoie (par courriel) au référent, qui remet la convocation à l'agent.
- V- Une fois par mois, le Service de Médecine de Prévention Mutualisé fait parvenir aux services gestionnaires la liste des agents qui ne se sont pas présentés à la Visite Médicale.

**FICHE DE VISITE :**

Sur laquelle sont mentionnés :

- 1- le fait que l'agent s'est présenté à la Visite Médicale,
  - 2- les observations/préconisations etc.
- ⇒ Un exemplaire remis à l'agent  
⇒ Un exemplaire envoyé à l'administration- aux services gestionnaires référents  
⇒ Un exemplaire conservé dans le dossier médical

**EN CAS D'ABSENCE A LA VISITE MEDICALE :**

- 1- La fiche de visite est envoyée à l'administration/services gestionnaires en notant :  
« L'avis médical ne peut être rendu, l'agent ne s'étant pas présenté à la visite médicale »,
- 2- Accompagnée d'une nouvelle convocation précisant la date et heure sur une journée réservée à cette administration,
- 3- A remettre à l'agent.

## Modèle de convention de gestion interservices - Expérimentation Corse-du-Sud

ENTRE, d'une part,  
XX (dénomination de l'administration « porteuse » du projet

ET, d'autre part,  
XX  
XX } dénominations des administrations parties prenantes au projet  
XX

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

Vu le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation de médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires,

Vu le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements, notamment son article 23-1,

Vu la circulaire du Premier ministre du 13 décembre 2010 portant application du décret n°2010-146 modifiant le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et les départements,

Considérant qu'en conformité avec les orientations nationales, le préfet de région dans la région, et le préfet de département, dans le département, arrêtent un schéma organisant la mutualisation des moyens entre services de l'Etat,

Considérant qu'il est impératif de développer des mutualisations interministérielles locales, dès lors qu'elles génèrent des économies de moyens ou une meilleure qualité de service,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

La présente convention concerne l'ensemble des agents des structures départementales (et régionales) de ... (préciser départements/région), qui ne bénéficient pas de médecine de prévention.

La présente convention et ses annexes ont pour objectif de définir, entre les parties prenantes, d'une part, les modalités d'exécution des missions de médecine de prévention et, d'autre part, les dépenses afférentes à ces prestations à compter du ... (date).

Il est expressément convenu, entre les signataires, que l'intégralité des dépenses, charges et produits liés à la médecine de prévention sont incorporés au dispositif.

### **Article 1 : Prestations de service**

Les annexes X et X (lettre de mission et éventuel arrêté de mise à disposition du médecin), jointes à la présente convention, déterminent les conditions dans lesquelles intervient le médecin de prévention pour assurer ses prestations, à compter du ... (date).

### **Article 2 : Modalités financières**

La ou les entité(s) XX (dénomination(s)) recrute(nt) et assure(nt) la gestion d'un médecin de prévention établi à ... (préciser la ville).

Chaque administration contribue au financement des charges (rémunération du médecin, locaux, frais de fonctionnement et d'aménagement, etc.) selon la procédure de rétablissement de crédits pour le financement ainsi que par la mise à disposition pour le fonctionnement du service, d'agents en équivalent temps plein travaillé (ETPT). L'annexe X, jointe à la présente convention, définit l'ensemble des opérations.

### **Article 3 : Cabinet de consultation du médecin**

Un cabinet médical, doté d'un secrétariat, est installé dans l'immeuble de (entité administrative – adresse) :

**Article 4 : Comité de suivi**

Un comité de suivi est chargé de superviser les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention. Ce comité se réunit au moins une fois par an et est composé de représentants des administrations signataires de la convention.

**Article 5 : Dispositions diverses**

La présente convention, conclue pour une durée de XX ans, prend effet à la date de signature par l'ensemble des parties.

Toute modification de la convention ou de ses annexes fait l'objet d'un avenant.

La convention est renouvelable par tacite reconduction. Elle peut prendre fin à l'issue des trois ans sur l'initiative de l'ensemble des parties, si le médecin de prévention n'est pas reconduit dans ses fonctions, ou si aucun médecin ne peut être recruté ou si le dispositif n'est pas satisfaisant après avis des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Fait à ....., le...

Ensemble des signataires (noms, prénoms, fonctions)

Avec le visa du contrôleur financier compétent.

## **Annexe 2 - Expérimentation Nord-Pas-de-Calais**

Face aux besoins importants en couverture médicale des agents de la région Nord-Pas-de-Calais, la préfecture de région (par le biais de sa PFRH) a souhaité développer des solutions mutualisées afin de permettre la conclusion de partenariats entre les services de l'Etat et des associations de médecine du travail interentreprises.

Ainsi, le préfet de région et le directeur de l'association Pôle Santé Travail ont signé, en mars 2013, un protocole d'accord prévoyant la mise en place d'une convention type pour la prise en charge des agents des services de l'Etat implantés sur son périmètre de compétence. Ce protocole définit les modalités de mise en œuvre des prestations de médecine de prévention pour les services de l'Etat. Il vaut engagement des deux parties et fixe le modèle de convention type servant de support entre chacun des services adhérents au présent protocole et le Pôle Santé Travail. L'annexe tarifaire de la convention cadre précise le prix des prestations.

La convention type est ensuite déclinée en autant de conventions bilatérales que de parties au projet garantissant ainsi l'homogénéité des modalités de prise en charge tout en tenant compte des spécificités de chaque service en termes de risques professionnels, suivi particulier, etc.).

Les principales caractéristiques de ce dispositif sont les suivantes : prise en charge globale de l'ensemble des effectifs d'un service et non à l'acte ; suivi par une équipe pluridisciplinaire ; plateau technique pluridisciplinaire permettant d'effectuer les examens complémentaires nécessaires.

La convention type peut cependant s'adapter aux contraintes financières, organisationnelles ou juridiques de chaque service avec le paiement sur la base d'un forfait individuel annualisé de 100€ HT par agent effectivement vu dans l'année ; désignation dans chaque service d'un référent chargé d'organiser les plannings de visites ; participation du médecin de prévention, au moins une fois par an, au CHSCT ; inscriptions dans les références de la convention des textes applicables à la fonction publique ; rappel de la distinction entre médecine de prévention et médecine statutaire.

A ce jour, 8 services ont adhéré : DIRECCTE, DRAAF, DDPP59, DRJSCS, DDCS59, Préfectures 59 et 62, DRAC. Près de 5000 agents sont couverts par ce dispositif.

La préfecture envisage d'étendre la démarche afin d'améliorer davantage la couverture des agents sur l'ensemble du territoire régional. En parallèle, et de manière complémentaire, le recensement de l'offre mobilisable dans les collectivités territoriales, les centres de gestion de la FPT, les centres hospitaliers disposant d'un service de médecine du travail interne sera actualisé afin d'étudier les partenariats possibles dans ce cadre.

## **Annexe 10 : Référentiel de formation de médecin de prévention**

### **REFERENTIEL INTERMINISTERIEL DU MEDECIN DE PREVENTION (DOCUMENT DE BASE : FICHE RIME 2006)**

NB : Ne pas oublier la médecine statutaire dans la fonction publique, qui est le parallèle avec de la médecine conseil de sécurité sociale dans le secteur privé. Elle est exercée par des médecins agréés qui ne sont pas médecins de prévention.

<b>MEDECIN DE PREVENTION</b>	<b>DOMAINE FONCTIONNEL SANTE – INCLUSION SOCIALE</b>
<b>DEFINITION SYNTHETIQUE</b>	
<b>Définit et met en œuvre une politique de prévention. Il conseille l'administration, les agents et leurs représentants</b>	
<p><b>Activités principales</b></p> <p>Définit et évalue la surveillance médicale des agents publics à travers la mise en oeuvre de visites médicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- systématiques : pour l'ensemble des agents (visites annuelles ou quinquennales) et pour les personnels exposés à des risques professionnels identifiés, un suivi particulier pour le personnel réintégré, le personnel en situation de handicap ou de retour de congé longue maladie ou longue durée</li> <li>- à la demande : en raison de difficultés professionnelles en lien avec l'état de santé, un reclassement professionnel, un accident de service</li> <li>- de reprises du travail après un accident du travail ou un arrêt maladie.</li> </ul> <p>Il intervient directement sur l'environnement professionnel, dans le cadre du tiers temps, grâce à un libre accès à tous les locaux, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène et des locaux de travail, l'adaptation des postes de travail, les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle...</p> <p>Il est membre de droit du CHSCT avec rôle consultatif.</p> <p>Il présente le bilan annuel.</p> <p>Il intervient dans le champ de la médecine statutaire : comité médical (congé longue maladie, congé longue durée, réintégration...), commission de réforme (accident de service, maladie professionnelle...).</p> <p>Il est obligatoirement associé aux formations Hygiène et sécurité, de secourisme et éducation sanitaire.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>SAVOIR-FAIRE</b></p> <p>Travaille en réseau interne et externe (incluant une approche de la pluridisciplinarité)</p> <p>Maîtrise les techniques de communication et de négociation</p> <p>Réalise des études prospectives</p> <p>Intègre et promeut la réflexion professionnelle en matière d'analyse des risques au travail</p> <p>Etablit et entretient des relations avec les gestionnaires RH</p> <p>Organise son travail en toute autonomie dans le cadre légal existant</p>	<p style="text-align: center;"><b>CONNAISSANCES</b></p> <p>Réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, de médecine de prévention dans la fonction publique d'Etat</p> <p>Règles statutaires liées à la protection sociale dans la fonction publique d'Etat</p> <p>Méthodologies d'analyse des risques professionnels</p> <p>Environnement professionnel (postes, rythmes de travail, ergonomie)</p>

## CONDITIONS PARTICULIERES D'EXERCICE

Profession réglementée : Diplômes exigés pour l'exercice de la médecine (article L. 4111-1 du code de la santé publique) et titres ou certificats exigés pour l'exercice de la spécialité de médecine du travail (article R. 241-29 du code du travail) ou titres reconnus équivalents.

Respect du code de déontologie médicale, notamment le secret médical, et des textes régissant la médecine de prévention (décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme et aux conditions d'aptitude physique par l'admission aux emplois publics et aux régimes de congés et de la maladie des fonctionnaires).

Indépendance technique et professionnelle (code de déontologie).

## TENDANCES D'EVOLUTION

FACTEURS CLES A MOYEN TERME	IMPACT SUR L'EMPLOI-REFERENCE	
	<i>Qualitatif</i>	<i>Quantitatif</i>
Accroissement de leur domaine d'intervention, notamment sur : Risques psycho-organisationnels, risques psychosociaux Soutien des personnes en situation de handicap Soutien aux personnes en difficulté psychique Accompagnement des reconversions		

<b>Connaissances</b>	<b>Niveau1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>
Réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que de médecine de prévention dans la fonction publique d'Etat			
Règles statutaires liées à la protection sociale dans la fonction publique d'Etat			
Méthodologies d'analyse des risques professionnels			
Environnement professionnel (postes, rythmes de travail, ergonomie)			
<b>Savoir faire</b>	<b>Niveau1</b>	<b>Niveau 2</b>	<b>Niveau 3</b>
Travaille en réseau interne et externe			
Maîtrise les techniques de communication et de négociation			
Réalise des études prospectives			
Intègre et promeut la réflexion professionnelle en matière d'analyse des risques au travail			
Etablit et entretient des relations avec les gestionnaires RH			
Organise son travail en toute autonomie dans le cadre légal existant			

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- Niveau 0 : ne fait pas partie de la fonction
- Niveau 1 : niveau d'application et d'adaptation (transposer par analogie et être autonome dans l'action)
- Niveau 2 : niveau de maîtrise (être capable d'expliquer, de synthétiser et de résoudre des problèmes liés à la compétence)
- Niveau 3 : niveau d'expertise (être capable de créer, d'innover, d'anticiper, d'évaluer et de faire évoluer).

## Référentiel de formation

<b>Thème n° 1 : Cadre d'intervention de la médecine de prévention dans la fonction publique</b>	<b>Durée indicative</b>
<b>Objectif général de la formation</b> Appréhender les enjeux juridiques, organisationnels, fonctionnels et relationnels des actions du médecin de prévention	<b>9 h</b>
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Connaître le cadre juridique et organisationnel d'intervention en matière d'hygiène et sécurité	
Connaître le cadre juridique, statutaire en matière de ressources humaines	
Identifier les acteurs administratifs et les acteurs de l'hygiène et de la sécurité dans les fonctions publiques	
Connaître les missions du médecin de prévention au service d'affectation spécifique	
<b>Thème n°2 : Rôle du médecin dans la dynamique de gestion RH et de prévention en matière d'hygiène et de sécurité</b>	<b>Durée indicative</b>
<b>Objectif général de la formation</b> Se situer et agir dans le réseau des acteurs RH et en santé sécurité au travail	<b>9 h</b>
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Mesurer le rôle du médecin de prévention en matière RH (politique poursuivie, enjeux, objectifs, ...)	
Mesurer les enjeux d'actions de prévention à travers l'élaboration, la présentation et la mise en œuvre du bilan annuel	
Acquérir les techniques de communication, d'information, de négociation	
Etre un acteur de la formation en hygiène et sécurité en liaison avec les services RH et dans son domaine d'intervention	
<b>Thème n°3 : L'intervention du médecin de prévention en milieu professionnel</b>	<b>Durée indicative</b>
<b>Objectif général de la formation</b> Acquérir des éléments de méthode en vue de l'action en milieu professionnel	<b>12 h</b>
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Acquérir une méthodologie d'intervention en milieu professionnel	
Inscrire son action dans une démarche globale (GRH, GPEC, organisation du travail, facteur humain individuel et collectif, spécificité des lieux de travail) et dans des actions spécifiques vis-à-vis des agents (risques émergents, pathologies, situations ou problématiques spécifiques et leur incidence éventuelle sur la santé)	
Elaborer un diagnostic général RH et hygiène et sécurité et un plan d'action	
Etre conseiller des acteurs RH et hygiène et sécurité	

## Annexe 11 : Modèle d'arrêté de création d'un CHSCT

Arrêté du \_\_\_\_\_ relatif à la création du CHSCT: ministériel, d'administration centrale, de réseau, de service déconcentré, d'établissement public, d'autorité administrative indépendante, spécial<sup>42</sup> (qualification en fonction des catégories de comités prévues par le décret du 15 février 2011), suivi de la dénomination du (ou des) département, de l'(ou des) administration ou du (ou des) service concerné

NOR :

Le ministre de \_\_\_\_\_ ,  
ou le préfet de \_\_\_\_\_ (pour les comités créés auprès des directions départementales interministérielles)  
ou le président de \_\_\_\_\_ (pour une autorité administrative indépendante)  
ou le directeur ou le chef de service (pour un CHSCT institué pour une entité au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public administratif, d'une autorité administrative indépendante ou au sein d'un service déconcentré)<sup>43</sup>

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 24 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Visa des textes de création des services pour lesquels le comité est institué ;

Vu l'avis du comité technique paritaire de (consulter le CTP actuel correspondant lorsqu'il existe)<sup>44</sup>

Arrête (nt) ou Décide :

**Article 1<sup>er</sup>** : Il est créé auprès du (dénomination de la ou des autorités concernées) un comité technique (reprendre la dénomination du titre) ayant compétence dans le cadre du titre IV du décret du 28 mai 1982 susvisé pour connaître de toutes les questions concernant (citer les services entrant dans le périmètre du CHSCT : par exemple « ensemble des services du département ministériel » pour un CHSCT ministériel).

Pour les CHSCT ministériels, ajouter éventuellement : En outre, le CHSCT ministériel est compétent (selon le cas :

- pour les questions propres à (citer le ou les EPA concernés)
- et/ou pour les questions communes aux EPA suivants : (les citer)
- et/ou pour les questions communes au ministère et aux EPA suivants (les citer)

**Article 2** : Le CHSCT créé en application de l'article 1 apporte son concours, pour les questions concernant les services visés à l'article 1, au comité technique (reprendre la dénomination du titre de l'arrêté ou de la décision de création du Comité technique) ayant compétence dans le cadre du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé pour connaître de toutes les questions concernant (citer les services entrant dans le périmètre du comité technique).

**Article 3** : La composition de ce comité est fixée comme suit :

a) Représentant de l'administration : - citer le titre de la (ou des autorités) auprès de laquelle le CHSCT est placé<sup>45</sup>

- citer le titre du responsable ayant autorité en matière de ressources humaines

b) Représentants du personnel : X membres titulaires et X membres suppléants ;

<sup>42</sup> Lorsque le CHSCT est unique ou commun, le mentionner dans sa qualification.

<sup>43</sup> Désigner les différentes autorités concernées lorsque le CHSCT est unique ou commun.

<sup>44</sup> Si l'acte de création doit être modifié, le CT auquel le CHSCT apporte son concours sera alors compétent.

<sup>45</sup> Pour les cas prévus à l'article 64 du décret du 28 mai 1982 susvisé, préciser l'autorité chargée de présider le comité.

- c) Le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention<sup>46</sup> ;
- d) L'inspecteur santé et sécurité au travail.

**Article 4:** Le (titre de la ou des autorités) est (sont) chargé(s) de l'exécution (chacun en ce qui le concerne), de l'exécution du présent arrêté (de la présente décision), qui sera publié(e) au Journal officiel de la République française (ou au mode de publication adapté).

A....., le.....

Signature de la ou des autorités concernées

---

<sup>46</sup> Dans le cas d'une pluralité d'acteurs compétents dans le champ du CHSCT, le règlement intérieur du CHSCT pourra préciser des modalités spécifiques de présence



## Annexe 13 : Exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales

### Répartition des sièges

Le calcul de la répartition des sièges de titulaires s'effectue suivant la règle de la représentation proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne, sur la base des élections ou des désignations pour les Comités techniques.

**- Etape 1 : calcul du quotient électoral**

$$\text{Quotient électoral} = \frac{\text{Nombre de suffrages valablement exprimés}}{\text{Nombre de sièges de titulaires à pourvoir}}$$

**- Etape 2 : répartition suivant le quotient électoral**

Pour chaque organisation syndicale candidate :

$$\text{Nombre de sièges (*)} = \frac{\text{Nombre de suffrages obtenus par l'OS}}{\text{Quotient électoral}}$$

(\*) arrondi à l'entier immédiatement inférieur

**- Etape 3 : (si nécessaire) répartition, à la plus forte moyenne, du/des sièges restant à attribuer**

Pour chaque organisation syndicale candidate:

$$\text{Moyenne} = \frac{\text{Nombre de suffrages obtenus par l'organisation syndicale}}{\text{Nombre de sièges déjà obtenus} + 1}$$

Le siège est attribué à la liste qui obtient la plus forte moyenne.

Cette étape est reproduite autant de fois que nécessaire pour attribuer l'ensemble des sièges

En cas d'égalité de moyenne pour un siège restant à attribuer, l'attribution se fait à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

**- Etape 4 : répartition des sièges de suppléants**

Le nombre de sièges de suppléants attribués à chaque organisation syndicale est égal au nombre de sièges de titulaires obtenus.

**EXEMPLE de répartition de 9 sièges de titulaires à pourvoir.**

<b>① Nombre de votants</b>	<b>240 ; 6 bulletins non valablement exprimés</b>
<b>② Suffrages valablement exprimés : 234</b>	<b>Organisation A : 61 suffrages Organisation B : 150 suffrages Organisation C : 23 suffrages</b>
<b>③ Quotient électoral = 26.6</b>	<b>2 sièges pour l'organisation A 5 sièges pour l'organisation B 0 siège pour l'organisation C</b>
<b>④ Il reste deux sièges à pourvoir</b>	<b>Moyenne : Organisation A : 20,3 (61/(2+1)) Organisation B : 25 (150/(5+1)) Organisation C : 23 (23/0+1) Le huitième siège est attribué à l'organisation B</b>
<b>⑤ Il reste un siège à pourvoir</b>	<b>Moyenne : Organisation A : 20,3 (61/(2+1)) Organisation B : 21,42 (150/(6+1)) Organisation C : 23 (23/0+1) Le neuvième siège est attribué à l'organisation C</b>
<b>⑥ Résultat final = total des sièges obtenus</b>	<b>Organisation A : 2 sièges titulaires + 2 sièges suppléants Organisation B : 6 sièges titulaires + 6 sièges suppléants Organisation C : 1 siège titulaire + 1 siège suppléant</b>

## Annexe 14 : Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

**Eléments devant être fournis dans le bilan prévu à l'article 61 du décret.**

**Je vous invite à collecter les données quantitatives par sexe**

### **1. Effectifs :**

Hommes/ femmes et en fonction des catégories et des âges

Nombre d'embauches, de départ, au cours de l'année

Nombre de salariés d'entreprises extérieures

### **2. Principaux indicateurs :**

Accidents du travail, de service, de trajet et maladies professionnelles (avec taux de gravité et de fréquence)

CHSCT (nombre, nombre de réunions)

Dépenses en matière de sécurité (formation des personnels, taux de réalisation des actions du programme annuel de prévention...)

### **3. Autres conditions de travail**

Durée et aménagement du travail (horaire hebdomadaire, nombre d'agents ayant un système d'horaire individualisé, nombre moyen de congés annuels...)

Organisation et contenu du travail (nombre d'agents en horaires de nuit, en horaires décalés, affectés à des tâches répétitives au sens des textes réglementaires...)

Conditions physiques de travail (nombres d'agents exposés au bruit, chaleurs, intempéries, produits toxiques...)

Dépenses d'amélioration des conditions de travail

Médecine de prévention : nombre de visites médicales quinquennales et spéciales, part du temps consacré au 1/3 temps

### **4. Faits saillants :**

Etat des lieux des dangers graves et imminents inscrits dans le registre spécial de l'article 5-8

Compte rendu et analyse des accidents et maladies professionnelles (sur la base des rapports d'enquête du CHSCT)

Observations des agents chargés de fonction d'inspection et mise en œuvre des préconisations

Rapports des organismes techniques

Modifications importantes intervenues et qui ont eu un impact sur les conditions de travail

(nouvelles technologies, nouvelles techniques de travail, modification des horaires, des contrôles...)

### **5. Moyens et actions des acteurs**

CHSCT : nombre de réunions ordinaires, extraordinaires, demandées par les représentants du personnel, nombre de demandes de recours à l'expertise agréée et suites données, nombre d'enquêtes, nombre d'utilisation de la procédure de danger grave et imminent.

### **6. Bilan des actions menées**

Moyens consacrés à la prévention (en termes humains- nombre d'assistants et de chargés de prévention, temps consacré à leur mission- et financier –dépenses d'investissement, frais de personnel...)

## Annexe 15 : Règlement intérieur type des CHSCT

### *Règlement intérieur-type des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* Règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*désignation du comité*)

**Article 1er** - Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*désignation du comité*).

#### *I - Convocation des membres du comité*

**Article 2** - Chaque fois que les circonstances l'exigent, et au minimum trois fois par an, le comité se réunit sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de (*la moitié ou de trois représentants titulaires si leur nombre est supérieur à 6*), soit sur demande du comité technique de (...) auquel le CHSCT apporte son concours, conformément à l'arrêté du ... (*inscrire la date de l'arrêté de création*).

Dans ces deux dernier cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.

Le comité doit être réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves et dans les 24 heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5.7 alinéa 3 du décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982. Dans le cadre de la réunion du comité prévue au troisième alinéa de l'article 5-7, le président en informe l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel peut également être élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 52 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

**Article 3** - Son président convoque les représentants du personnel titulaires du comité. Il en informe leur chef de service. Sauf lorsque la réunion du comité est motivée par l'urgence telle que définie à l'article 2, les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux représentants du personnel titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion. Ces documents sont également adressés aux représentants du personnel suppléants.

Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.

Le président convoque alors le représentant du personnel suppléant désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le représentant titulaire empêché. Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du comité, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes.

**Article 4** - Le président doit également informer l'assistant de prévention et/ou le conseiller de prévention<sup>47</sup>, le médecin de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur transmettre l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Les acteurs mentionnés au premier alinéa participent aux débats mais ne prennent pas part au vote.

---

<sup>47</sup> Pour l'application des dispositions précédentes et dans le cas d'une pluralité d'acteurs exerçant dans le champ de compétence du CHSCT respectivement les fonctions de médecin de prévention et d'assistant et/ou conseiller de prévention, le règlement intérieur du CHSCT pourra prévoir les modalités de présence de ces acteurs relevant de son champ de compétence. A cet effet, s'il est nécessaire que l'ensemble de ces acteurs soient informés des réunions du CHSCT, de leur ordre du jour et des documents transmis aux membres, il pourra être prévu qu'un seul de ces agents représente lors des réunions du comité, d'une part, les médecins de prévention, et, d'autre part, les assistants et conseillers. Pour ce faire, pour chacun des acteurs concernés, il pourra être envisagé soit une présence de tous les acteurs, soit une représentation par la même personne pour tous les travaux du comité, soit une représentation tournante, en raison, le cas échéant, des questions à l'ordre du jour, et/ou des spécialités respectives des acteurs.

**Article 5** - Les experts et les personnes qualifiées sont convoqués par le président du comité 48 heures au moins avant l'ouverture de la séance. Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

**Article 6** - Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire, désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel. A l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par *(la moitié ou trois représentants du personnel titulaires si leur nombre est supérieur à 6)*.

## **II - Déroulement des réunions du comité**

**Article 7** - Si les conditions de quorum exigées par l'article 71 du décret n° 82-453 susvisé ne sont pas remplies, une nouvelle convocation du comité doit intervenir dans le délai maximum de huit jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint, ce délai devant être minoré, en conséquence, dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 2. Le comité siège alors quel que soit le nombre de représentants présents.

**Article 8** - Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour. Le comité, à la majorité des présents, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

**Article 9** - Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

**Article 10** - Le secrétariat administratif du comité est assuré par un agent du service, spécifiquement désigné par le président, et qui assiste aux réunions. Cet agent est notamment chargé de la rédaction du procès-verbal des séances, en lien avec le secrétaire du CHSCT.

**Article 11** - Les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité, au début du mandat de celui-ci.

*Le règlement intérieur de chaque comité précisera à quel moment doit intervenir la désignation du secrétaire. Le décret n° 82-453 susvisé étant muet sur ce point, il appartient à chaque comité de retenir la solution qui lui paraît la meilleure : par exemple, désignation à la suite de chaque renouvellement du comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci, ou pour une partie du mandat. Le règlement intérieur déterminera les modalités de désignation du secrétaire (vote à la majorité des présents par exemple) ainsi que les modalités de remplacement si le secrétaire désigné se trouve dans l'une des hypothèses de l'article 43 ou encore lorsque le secrétaire n'a pu siéger aux réunions du CHSCT.*

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

**Article 12** - Les experts et les personnes qualifiées convoqués par le président du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 5 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats, relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

**Article 13** - Les documents complémentaires utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus et/ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des représentants du personnel ayant voix délibérative.

**Article 14** - Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres santé et sécurité au travail de chaque service font l'objet d'un point fixé à chaque ordre du jour d'une réunion du comité.

**Article 15** - Le comité émet ses avis à la majorité des présents ayant voix délibérative.

Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

**Article 16** - A la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Ces personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes.

**Article 17** - Le président peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

**Article 18** - Le secrétaire administratif du comité établit le procès-verbal de la réunion. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et le vote de chacune des organisations syndicales représentées au sein du comité, à l'exclusion de toute indication nominative.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire, est adressé à chacun des membres du comité dans le délai prévu à l'article 66 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Lors de chacune de ses réunions, le comité est informé et procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

**Article 19** - A la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5 et 5.5 du décret n° 82-453 susvisé, le CHSCT reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle.

Le comité est également tenu informé des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982.

**Article 20** - Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défectueux ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 4 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion,

- les délais de route,

- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Ce temps ne peut pas être inférieur à une demi-journée.

Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats, ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus.

Les personnes qualifiées appelées à prendre part aux séances du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 16 du présent règlement intérieur disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.

Article 21 - Toute modification du présent règlement intérieur type doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

---

## ANNEXE 16

### MODELE DE CONTRAT POUR UN COLLABORATEUR MEDECIN

Vu la loi n°83-364 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu le code de déontologie médicale,

Vu le code de la santé publique,

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, de agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat,

Entre les soussignés :

Le... (désignation de l'autorité investie du pouvoir de nomination), d'une part,  
Et, le docteur ... (nom, prénom), d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

#### ARTICLE 1 – GENERALITES

Le Docteur ... bénéficie des dispositions générales applicables aux agents contractuels prévues par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat*, sous réserve des dispositions particulières du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique* et des dispositions du code de la santé publique (et déontologie médicale).

#### ARTICLE 2 - OBLIGATIONS EN MATIERE DE FORMATION

Le Docteur ..., ne remplissant pas les conditions requises pour exercer la médecine du travail dans les conditions fixées à l'article R.4623-2 du code du travail, est inscrit à la formation nécessaire à l'obtention de la qualification en médecine du travail, conformément à l'attestation d'inscription au DIU « Pratiques médicales en santé au travail pour la formation des collaborateurs médecins » délivrée par l'Université et produite en annexe au présent contrat.

Le Docteur ... s'engage à communiquer cette attestation auprès de l'administration qui l'emploie, dans le mois suivant son entrée en fonctions et à lui communiquer une attestation annuelle de suivi délivrée par l'Université.

Le Docteur ... s'engage à suivre régulièrement cette formation et l'administration s'engage à la financer.

Les parties reconnaissent que la validité du présent contrat est subordonnée à l'inscription à cette formation et à son suivi.

#### ARTICLE 3 - CHAMP D'ACTION, LIMITES ET EXCLUSIONS

Le Docteur ... est placé sous l'autorité administrative du chef de service.

Il exerce ses missions sous l'autorité médicale du Docteur ... médecin qualifié en médecine du travail qui a donné son accord. Ce dernier sera désigné sous le nom de médecin tuteur dans le présent contrat.

Le Docteur ... remplit exclusivement les missions que lui confie le médecin tuteur conformément aux protocoles établis ou validés par ce dernier, dans les conditions prévues par le décret du 28 mai 1982 susvisé.

Le collaborateur médecin fait partie de l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin de prévention qualifié.

Le Docteur ... prend communication du dossier médical de santé au travail constitué par le médecin de prévention après s'être assuré de l'absence d'opposition de l'agent et le complète.

Le Docteur ... s'interdit, en application de l'article 99 du code de déontologie médicale, de donner des soins curatifs aux agents dont il a la charge, et à leur famille, sauf cas d'urgence ou si la loi l'y autorise. En toute hypothèse, son intervention restera gratuite.

#### ARTICLE 4 – CUMUL D'ACTIVITE

Le Docteur... s'engage à respecter les dispositions du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents contractuels de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, sous réserve des obligations déontologiques régissant les règles de cumul d'activités médicales.

#### ARTICLE 5 - INDEPENDANCE PROFESSIONNELLE

Le Docteur ... exerce, sous l'autorité médicale du médecin de prévention tuteur, les missions qui lui sont confiées par ce dernier, en toute indépendance, et dans le respect des dispositions mentionnées à l'article 1.

L'autorité administrative définit pour sa part le cadre général dans lequel intervient le Docteur ... , en organisant, en concertation avec le médecin tuteur, les conditions dans lesquelles il exerce son activité (horaires, congés, lieux de travail ...).

Le médecin de prévention tuteur déterminera le programme de travail du Docteur ... en lien avec ce dernier.

#### ARTICLE 5-1 – EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Le Docteur ... est libre, conformément à l'article R.4127-8 du code de la santé publique (article 8 du code de déontologie médicale), de prescrire les examens complémentaires, soit en relation avec l'activité professionnelle de l'agent dans le cadre des protocoles médicaux déterminés par le médecin de prévention tuteur soit liés au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage.

#### ARTICLE 6 - SECRET PROFESSIONNEL

Le Docteur ... est tenu au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du code pénal et les articles 4, 73 et 95 du code de déontologie médicale.

Le médecin de prévention tuteur, qui a confié les dossiers médicaux en santé au travail au collaborateur médecin, conserve l'accès à ces dossiers.

#### ARTICLE 7 – EXERCICE, MOYENS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article R.4127-71 du code de la santé publique, l'autorité administrative s'engage à ce que le Docteur ... dispose, dans tous les cas, d'une installation et des moyens techniques en rapport avec les actes qu'il pratique.

#### ARTICLE 8 – ASSURANCE

Le Docteur ... (salarié) s'assure, à ses frais, en ce qui concerne sa responsabilité civile professionnelle, pour les actes accomplis en dehors des limites de la mission qui lui a été impartie au titre du présent contrat.

Le docteur... peut être autorisé par l'administration (désignation de l'autorité administrative gestionnaire du service de médecine de prévention) à faire usage, pour les besoins du service, de sa voiture personnelle. Il bénéficie à ce titre, d'indemnités kilométriques accordées dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par le déplacement temporaire des personnels civils de l'Etat. Il peut être admis à bénéficier, de la même façon, d'indemnités pour frais de mission, accordées en cas de déplacement pour les besoins du service.

#### ARTICLE 9 - TEMPS DE TRAVAIL ET REMUNERATION

Le Docteur... consacre à son travail au sein du service de santé au travail interentreprises une durée de ... heures par mois, moyennant le versement d'un salaire brut mensuel fixé à ..... Sa rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

#### ARTICLE 10 – LIEU DE TRAVAIL

Le Docteur ... exerce ses missions à....

Le Docteur ... peut être affecté à ... (référence au secteur géographique), compte tenu des nécessités du service.

En tout état de cause il exerce ses missions dans les mêmes locaux que le médecin tuteur.

#### ARTICLE 11 – CONGES

Le Docteur ... bénéficie de congés annuels payés dans les conditions légales et réglementaires.

#### ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de XXX mois. Cette période est renouvelable une fois pour la même durée. Durant cette période, l'administration peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Après l'expiration de la période d'essai, le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, l'obtention du diplôme en médecine du travail étant une condition substantielle du recrutement du collaborateur médecin, en cas de non obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins à l'issue de la formation mentionnée à l'article 2 du présent contrat, l'administration licencie l'agent dans les conditions fixées à l'article 13.

#### ARTICLE 13 – RUPTURE DU CONTRAT

En cas de résiliation du présent contrat, il est fait application des dispositions du titre XI du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

En particulier, le collaborateur médecin ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

ARTICLE 14 - COMMUNICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le présent contrat fait l'objet, par le Docteur ..., d'une communication préalable à son entrée en vigueur, en trois exemplaires, au Conseil départemental de l'Ordre des médecins<sup>48</sup>.

Fait à, ..... le .....

Pour [autorité administrative]

Le Docteur ...

M. ...

"Lu et approuvé"

"Lu et Approuvé"

(signature)

(signature)

---

<sup>48</sup> Le Conseil départemental de l'Ordre des médecins retournera au médecin deux exemplaires du contrat assortis de son avis.